



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar
articulada a la comunidad de una institución educativa privada –
Chiclayo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Sanchez Ordóñez, Carlos Martin (orcid.org/0000-0002-8992-1054)

ASESORAS:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Ortega Cabrejos, Mónica Ysabel (orcid.org/0000-0003-3961-9516)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación de todos los niveles.

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada – Chiclayo, 2024", cuyo autor es SANCHEZ ORDOÑEZ CARLOS MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 27 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 02-08- 2024 14:51:31

Código documento Trilce: TRI - 0837702





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ ORDOÑEZ CARLOS MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada – Chiclayo, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS MARTIN SANCHEZ ORDOÑEZ DNI: 73036242 ORCID: 0000-0002-8992-1054	Firmado electrónicamente por: CSANCHEZOR99 el 27-07-2024 14:10:25

Código documento Trilce: TRI - 0837699



DEDICATORIA

A mi madre, Elizabeth Magaly, no hay palabras que puedan expresar completamente mi gratitud y amor por ti. Has sido mi guía, mi inspiración y mi mayor apoyo en cada paso de mi vida. Cada sacrificio que has hecho, cada consejo que has dado ha moldeado la persona que soy hoy.

Carlos Martín Sánchez Ordóñez

AGRADECIMIENTO

A mis asesoras, Dra. Jannet Alicia y Dra. Mónica Ysabel, gracias por su guía, paciencia y apoyo incondicional. Sus consejos me han ayudado a superar desafíos que parecían insuperables. No podría haber llegado hasta aquí sin su orientación y constante motivación.

A mis amigos Javier Jesús, María Liliana, Constanza Ynes y Virginia Lucía, gracias por estar siempre ahí, en los buenos y malos momentos. Su compañía han sido un pilar fundamental en mi vida. Me siento afortunado de tenerlos a mi lado y valoro cada momento compartido. Gracias por contribuir a mi crecimiento personal y académico.

A mi hermano Jossemar Alexander por ser parte de mi vida.

Carlos Martín Sánchez Ordóñez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación de la variable identidad profesional docente y la variable participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada, Chiclayo – 2024	16
Tabla 2	Nivel de las dimensiones de la identidad profesional docente de una institución educativa privada, Chiclayo – 2024	17
Tabla 3	Nivel de las dimensiones de la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada, Chiclayo – 2024	18
Tabla 4	Prueba de normalidad	19
Tabla 5	Correlación Spearman de la variable 1 con las dimensiones 1, 2 y 3 de la V2	20

RESUMEN

El estudio examina la relación entre la identidad profesional docente y su participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en el marco del ODS 4, que busca garantizar una educación inclusiva y de calidad. Realizado en una institución educativa de Chiclayo en 2024, la investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 60 profesores de educación secundaria, se aplicaron encuestas y análisis estadísticos para medir las variables y establecer correlaciones.

Los resultados revelaron una correlación positiva, moderada y significativa entre la identidad profesional docente y su participación en la gestión escolar articulada a la comunidad, con un valor p de 0.001 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.45. Esto sugiere que una identidad profesional sólida está asociada con una mayor participación en la gestión escolar. Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer la identidad profesional de los docentes para mejorar su participación en la gestión escolar, lo cual es esencial para promover una educación de calidad y una comunidad educativa robusta. Es fundamental fortalecer la identidad profesional docente para mejorar su participación en la gestión escolar y alcanzar los objetivos del ODS 4.

Palabras clave: Identidad, docencia, gestión educacional, calidad de la educación.

ABSTRACT

The study examines the relationship between teachers' professional identity and their participation in school management articulated with the community within the framework of SDG 4, which aims to ensure inclusive and quality education. Conducted at an educational institution in Chiclayo in 2024, the research is basic in nature with a quantitative approach and non-experimental design. A sample of 60 secondary education teachers was used, surveys and statistical analyses were applied to measure the variables and establish correlations.

The results revealed a positive, moderate, and significant correlation between professional identity and participation in school management integrated with the community, with a p-value of 0.001 and a Spearman correlation coefficient of 0.45. This suggests that a strong professional identity is associated with greater involvement in school management. These findings underscore the importance of strengthening teachers' professional identity to enhance their participation in school management, which is essential for promoting quality education and a robust educational community. Strengthening teachers' professional identity is crucial to improving their involvement in school management and achieving the goals of SDG 4.

Keywords: Identity, teaching, educational management, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

La identidad profesional docente abarca las creencias, prácticas y compromisos que definen la labor educativa de un maestro, involucrando la reflexión sobre la enseñanza, la colaboración con colegas y la responsabilidad en el progreso de los estudiantes. Se desarrolla a lo largo de la carrera del docente, basada en su compromiso con la excelencia educativa y el bienestar estudiantil. Por otro lado, la participación en la gestión escolar implica involucrarse de manera democrática en la configuración de un entorno de aprendizaje, estableciendo comunicación efectiva con todos los miembros de la comunidad escolar, contribuyendo a la planificación y valorando la implementación del Plan Educativo de la Institución. En resumen, implica una participación activa y colaborativa de todos los actores escolares para promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y efectivo, reconociendo el papel crucial de las familias en el progreso académico de los alumnos (MINEDU, 2022).

La falta de comunicación entre docentes y familias, junto con la falta de desarrollo profesional, obstaculiza el acceso a una educación de calidad, contradiciendo el ODS 4. Abordar este desafío es crucial para una educación inclusiva y de excelencia. Estas variables están estrechamente relacionadas con el ODS4, la falta de comunicación entre docentes y familias, sumados al desarrollo profesional deficiente impiden una educación de calidad. Para alcanzarlo es necesario priorizar la participación y preparación de los docentes en la gestión comunitaria para satisfacer las necesidades y desarrollar las competencias de los estudiantes, lo que implica una colaboración activa con las familias y la comunidad para crear entornos educativos enriquecedores y equitativos. Para alcanzar el ODS 4, es necesario priorizar la participación y preparación de los docentes en la gestión comunitaria para satisfacer las necesidades y desarrollar las competencias de los estudiantes, lo que implica una colaboración activa con las familias y la comunidad para crear entornos educativos enriquecedores y equitativos (ONU, 2023).

La escasez de maestros puede llevar a contratar personal con poca identidad profesional y participación en la gestión escolar, afectando la

calidad educativa y la cohesión comunitaria. Según la UNESCO (2023), se necesitarán 44 millones de docentes adicionales para 2030, con una tasa de abandono docente del 9% entre 2015 y 2022. El 70% de estos se necesitarán en enseñanza secundaria, exacerbando una brecha importante. Además, solo el 54% de los países incorporan competencias digitales en los planes de estudio, impactando la educación y la gestión escolar. La UNESCO, UNICEF y CEPAL (2022) destacan la necesidad de mejorar la formación, la carrera, los sueldos y el entorno laboral de los educadores en América Latina para garantizar una educación de calidad. El Marco de Acción para la Educación 2030 estableció pautas para condiciones adecuadas para los docentes.

Los datos sobre la educación secundaria revelan una disminución preocupante en el rendimiento académico. En matemáticas, solo el 23.3% de los estudiantes de segundo grado alcanzaron niveles satisfactorios en 2022, una caída respecto al 34% en 2020. En lectura, el rendimiento también bajó del 34.5% en 2019 al 30% en 2022. Esta tendencia resalta la necesidad de mejorar las estrategias pedagógicas y el apoyo educativo. Además, existen disparidades en el acceso a la educación secundaria, con una tasa neta de matrícula del 84.3% en 2022. Las áreas urbanas tienen una tasa de matrícula del 85.6%, mientras que las rurales solo alcanzan el 80.4%, indicando desigualdades persistentes en el acceso a una educación de calidad. (INEI, 2023).

El informe de la ONU (2022) subraya la necesidad urgente de transformar la educación en Perú a través de un nuevo contrato social educativo. Los cinco puntos clave para esta reimaginación incluyen: pedagogía colaborativa, currículos interdisciplinarios y ecológicos, profesionalización docente, escuelas inclusivas y aprendizaje continuo para la vida. A pesar de los esfuerzos para profesionalizar la enseñanza, como el concurso de 2020 que atrajo a 194,556 candidatos y nombró a 10,120 docentes, se requiere una formación continua. Esto es especialmente importante para adaptarse a los retos de la educación a distancia emergentes durante la pandemia (Cuenca, 2020).

Desde la realidad institucional se observa la siguiente realidad problemática en su desempeño docente, donde se manifiestan como

algunas de las causas del nivel de identidad profesional docente las limitaciones de tiempo y la falta de compromiso institucional, junto con la falta de reflexión y búsqueda de crecimiento profesional entre los docentes, teniendo un impacto en el aprendizaje significativo y la consecución de los objetivos institucionales, además de obstaculizar la implementación de estrategias pedagógicas efectivas, mientras que en el nivel de participación en la gestión escolar articulada a la comunidad es determinada por la falta de comunicación y colaboración con las familias y la carencia de capacidad de reflexión sobre su liderazgo para aprovechar sus saberes y recursos en los procesos educativos, falta de tiempo y compromiso institucional ampliando la brecha en el proceso de enseñanza-aprendizaje tanto en casa como en la escuela, y limitando la capacidad de la institución para abordar estos problemas de manera integral.

Por ello surgió la incertidumbre si existe relación de los docentes en su desempeño y el compromiso, la identidad institucional. En tal sentido es pertinente plantearse la siguiente interrogante sobre el problema principal ¿Qué relación existe entre identidad profesional docente y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en una institución particular, Chiclayo 2024?

Desde el punto de vista metodológico, se utilizarán encuestas a través de cuestionarios para obtener datos exhaustivos y comprender la complejidad del problema. Desde una perspectiva teórica, se apoyará en teorías sobre la formación de la identidad profesional y la participación comunitaria en la gestión escolar para fundamentar el análisis, como del Marco del buen desempeño docente. Además, esta investigación contribuirá socialmente al proporcionar información para impulsar y promover la calidad educativa en Chiclayo y contextos similares. Al comprender mejor cómo la identidad profesional docente y la participación comunitaria se relacionan, se podrán identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para fortalecer la colaboración entre docentes y la comunidad. Esto podría conducir a un mayor compromiso docente, una gestión escolar más inclusiva y una educación de mayor calidad para todos los estudiantes.

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre la identidad profesional de los docentes y su participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa – Chiclayo, 2024. De manera más específica, nuestros objetivos son, diagnosticar la identidad profesional de los docentes en la institución educativa, analizar el grado de participación de los docentes en la gestión escolar en colaboración con la comunidad en la mencionada institución, y examinar la relación entre la identidad profesional docente y las dimensiones de la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en dicha escuela.

Siendo la hipótesis de este estudio correlacional de que, si existe relación entre la identidad profesional docente y la participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución particular - Chiclayo, 2024.

Los trabajos que anteceden a esta investigación son fundamentales para entender la dirección que toma la línea de investigación propuesta, dándonos un marco de referencia sobre las variables de interés.

Gaspar et al. (2022) examinaron la gestión escolar de docentes de preescolar que trabajan con niños portugueses económicamente desfavorecidos. Utilizaron medidas como observaciones en el aula y autoinformes de los docentes sobre prácticas, autoeficacia, estrés y confianza. En un estudio controlado aleatorio con 65 docentes, encontraron mejoras significativas en la gestión escolar informada por los docentes. La intervención tuvo un impacto positivo en el uso de elogios etiquetados, pero no en otras conductas. Concluyen que proporcionar el programa IY-TCM mejoraría la efectividad de las prácticas en el aula y la calidad educativa en entornos económicamente desfavorecidos. Finalmente, el estudio es un aporte a la investigación, porque demuestra como la participación de la gestión escolar puede complementarse mediante programas.

Aragón et al. (2022) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión docente. Se sustentó en un modelo positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con nivel descriptivo. Se evaluó a 60 docentes de instituciones estatales de educación básica y media de Barranquilla-

Colombia. La técnica empleada fue la encuesta y en los resultados se evidenció una correlación de 1.0, lo que representa que la capacidad de liderazgo influye sobre la gestión docente, es decir, si el nivel presentado de liderazgo transformacional humanizado es el adecuado, la gestión docente también lo será. Se concluye que las variables del estudio tienen una correlación positiva y adecuada. El aporte al estudio es el análisis de conexión entre variables como para los objetivos específicos.

Lai y Jin (2021) investigaron la identidad docente y su influencia en la adopción de tecnología. Mediante un análisis factorial exploratorio con un KMO de 0,90 y una prueba de Bartlett significativa ($p < 0,000$), se estudió a docentes universitarios de inglés como lengua extranjera en China. La información se recopiló a través de dos talleres de 3 horas cada uno. Los resultados revelaron que la identidad docente se orienta hacia fines educativos, didácticos y pedagógicos, influyendo significativamente en el uso de tecnología para la distribución de contenidos. Se concluye que estos hallazgos apoyan una mayor atención a las orientaciones de identidad docente y promueven la integración tecnológica de los docentes. Su aporte al estudio revela el análisis a la identidad docente siendo revelado desde el punto de vista de la educación enfocada en la tecnología.

El estudio de Otondo et al. (2021) investigaron los sucesos que determinan la identidad docente en profesores de educación especial titulados en una Universidad de Chile, mediante el análisis de incidentes críticos. La muestra incluye 23 docentes con menos de 5 años de experiencia laboral. Se utilizó entrevistas estructuradas y los resultados revelan una crisis de identidad docente. Los profesores sienten relegación a roles menores y falta de reconocimiento como profesionales cualificados, manifestando molestias y aburrimiento. La conclusión destaca que tanto las experiencias educativas positivas como negativas influyen significativamente en la identidad docente. El aporte a la investigación se identifica sobre la variable identidad docente que determina un prospecto de la situación real de algunos profesores en el ámbito educativo.

Elstad y Jansson (2020) estudiaron las diferencias entre directivos y no directivos, enfocándose en las condiciones de trabajo auto percibidas y la identidad docente. Se trabajó con 73 encuestados de la Universidad

Metropolitana de Oslo (Noruega). Utilizaron interrogantes como herramienta que medía la identidad docente. Los resultados mostraron que el 45.7% de los encuestados tenían roles directivos, y de estos, el 53.1% combinaban responsabilidades artísticas y administrativas. Asimismo, un tercio ocupaba cargos de alto nivel de gestión (32.2%), mientras que solo el 37.5% se comprometía en la gestión de proyectos. Se concluye que es necesario realizar más investigaciones sobre la relación entre la educación en gestión de las artes, las trayectorias profesionales y la identidad docente. Su aporte al estudio muestra el porcentaje de compromiso de parte de los docentes en su gestión escolar.

Olaya (2024) determinó estudiar la gestión escolar de los profesores de una universidad privada en los Olivos. Se adoptó un diseño denominado fenomenológico interpretativo, además de un método inductivo. La muestra fue de 6 docentes y la técnica empleada fue una entrevista semiestructurada. Los resultados mostraron que la universidad conserva métodos adecuados, sobre todo cuando se refiere a llevar un seguimiento adecuado a sus estudiantes, así mismo se identificaron distintas técnicas utilizadas para promover la calidad educativa, como el aprendizaje colaborativo, el uso de plataformas y aprendizaje activo. Como conclusión se obtiene que la organización en una institución privada es adecuada a través de procesos idóneos para mantener una educación de calidad. Lo mismo que como aporte al estudio se comparará con una institución pública.

Herrera (2023) en su investigación tuvo como objetivo identificar los factores que describen la identidad docente en las instituciones públicas del distrito San Martín de Porres, Lima; se estableció el estudio con diseño no experimental de tipología explicativa y transversal. Se determinó una población de 2401 docentes de estas instituciones, de los cuales se obtuvo como muestra final a 107 docentes. La información fue recolectada mediante una encuesta y los resultados obtenidos a través del análisis arrojaron que el valor de R de Nagelkerke es de 0.0620. Este valor nos indica que los factores personales, laborales y formativos describen en un 62% la identidad docente en las instituciones en estudio. En consecuencia, la hipótesis alterna es aceptada. Como aporte al estudio al realizar el

diagnóstico de la identidad docente los factores identificados pueden influir en los resultados.

Quincho (2022) tuvo como objetivo determinar la conexión entre la identidad docente y la gestión escolar. Se evidencia una metodología de enfoque cuantitativo, con una tipología básica, de nivel correlacional y de un diseño no experimental de tipo transaccional. Se tomó como muestra final a 70 profesores pertenecientes a la institución educativa de San Clemente en Pisco. La técnica fue la encuesta y como instrumento correspondiente cuestionarios de evaluación. Se obtuvo como resultados los valores de 53.4% para identidad docente y 60% para gestión escolar, siendo parte del nivel regular. Como conclusión se determinó mediante el Rho de Spearman que existe relación entre las variables, mediante el valor de 0,678, lo que significa que la relación es alta y aceptable. Como aporte a la investigación el resultado de correlación será identificado con las mismas variables.

Sucno (2021) el propósito de su investigación fue determinar la conexión que hay entre la gestión escolar y las comunidades de aprendizaje en docentes de los colegios estatales de Chuschi - Cangallo (Ayacucho). El estudio fue de tipo básico, descriptivo y correlacional, fundamentado en un diseño no experimental. La muestra fue de 120 docentes, los cuales respondieron a dos cuestionarios. Como resultados se obtuvieron que sí existe una relación importante entre las variables de estudio, ya que el valor de la significancia es igual a $0,000 < 0,05$, así mismo el coeficiente de correlación presenta el valor de 0,872. En resumen, se indica que las variables en estudio se correlacionan de manera positiva y adecuada. Su aporte al estudio es parte de un análisis comparativo sobre el grado de relación entre variables.

Velásquez (2023) tuvo como propósito desarrollar un modelo de gestión escolar para mejorar el rendimiento docente en escuelas de nivel primario y secundario. La investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de alcance descriptivo, con una muestra de 92 docentes de una I.E. de Lambayeque. Se utilizó la encuesta, en la cual se obtuvieron resultados de un nivel bajo del desempeño docente en todas sus dimensiones, del mismo modo, la gestión escolar del docente

revela una calificación deficiente en las 4 áreas: pedagógico-didáctica, organizacional, comunitaria y administrativa. Se concluye que la propuesta de un modelo de gestión educativa ayudará y facilitará un mejor desempeño por parte de los docentes tanto a nivel primario como secundaria. Su aporte da un resultado de las consecuencias de una mala gestión docente, lo cual puede ser identificado en el estudio.

Maldonado (2022) tuvo como objetivo determinar la conexión entre la Gestión escolar y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso, ubicada en Chiclayo. Para lograrlo, se aplicó una metodología cuantitativa de naturaleza descriptiva correlacional, mediante la cual se encuestaron a 33 docentes y directivos. Se ejecutaron dos cuestionarios para evaluar las variables. Como resultado, se tiene que la gran mayoría de participantes, alrededor del 50%, lograron puntuaciones de nivel medio, mientras que cerca del 35% logró puntuaciones de nivel bajo en las dos variables. Así mismo, se encontró una relación alta y directa entre las variables, con un valor de correlación de 0.965. En conclusión, esta correlación resultó significativa. Su aporte al estudio señala un resultado que puede determinar la razón de una gestión escolar deficiente.

En la investigación se ha considerado como fundamento teórico el documento del Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de educación, además de la información recopilada de teóricos sobre las variables estudiadas que complementan la investigación.

Teoría de la Identidad Social según Tajfel (1981) citado por Scandroglio et al (2008) propone que una porción del autoconcepto de un individuo se configura mediante su identidad social, la cual abarca el conocimiento y el valor emocional asociado a la pertenencia a grupos sociales contribuye a la formación del autoconcepto. En el contexto de los educadores, esto impacta en su identidad profesional y en sus interacciones dentro de la comunidad educativa.

La identidad profesional docente, según el dominio 4 del MBDD, se refiere a la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su rol y función dentro del ámbito educativo. Es la amalgama de percepciones, valores, creencias y prácticas que conforman la esencia de ser un educador. Esta identidad se moldea a lo largo del tiempo a través de

experiencias, interacciones con colegas, estudiantes y contextos educativos diversos (MINEDU, 2022). Es el resultado de la experiencia personal y las influencias sociales permite al profesor reflexionar y seleccionar sus recursos educativos (Galaz, 2011).

De la competencia 8 del MBDD, se tomaron las siguientes dimensiones; reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional, se involucre en la autoevaluación sobre su desempeño tras la observación desde su experiencia, identificando sus necesidades y juzga si sus métodos, estrategias y recursos son los más adecuados y motivadores (MINEDU, 2022). La reflexión docente implica una evaluación crítica de la labor, donde se identifican fortalezas, áreas de mejora y se confrontan las creencias y métodos pedagógicos. Busca entender las necesidades de los estudiantes y promueve el crecimiento personal y profesional del profesorado (Rodrigues, 2013).

Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, junto a sus colegas reflexionan sobre su participación para alcanzar objetivos sobre la calidad educativa, evidencia interés e iniciativa al participar en experiencias para la mejora profesional, accediendo a información del contexto actual adecuada. Tienen la tarea de dar sentido al currículum, creando ambientes de aprendizaje coherentes y adaptados a las necesidades escolares (Gimeno, 2007). El aislamiento del maestro en su salón de clases dificulta la reflexión activa, ya que carece de la oportunidad de comunicar sus preocupaciones y percepciones, las cuales podrían ser contrastadas con los puntos de vista de sus compañeros (Schön, 1982). La eficacia colectiva escolar es la creencia en la capacidad del cuerpo docente para impactar positivamente a los estudiantes (Goddard, 2001).

Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional, debe de conocer las políticas educativas vigentes que rigen su labor, los instrumentos de gestión, además de ser crítico sobre la influencia de estas normativas en su realidad. La formación con una visión crítica aborda la interacción entre la escuela y las disparidades sociales, promoviendo un compromiso ético para mitigar estas desigualdades (Gimeno y Pérez,

1992). Savater (1997) resalta que la interacción social es esencial para desarrollar el pensamiento crítico y nuestra humanidad.

De la competencia 9 del MBDD, se tomó la dimensión, ejerce su profesión éticamente, demuestra valores y compromiso con los derechos humanos y su función social, destaca la necesidad de actuar éticamente, resolviendo dilemas escolares basados en principios éticos, promoviendo la igualdad y la justicia, considerando los derechos humanos y el bienestar físico y emocional de los alumnos (MINEDU, 2022). Actividades educativas deben promover una cultura de respeto y defensa de los derechos humanos, integrando valores como igualdad y justicia (ONU y UNESCO, 2017). La ética, integridad y respeto son esenciales para adherirse a los principios éticos en el desempeño profesional (Mora, 2019).

La identidad profesional docente engloba la autopercepción del docente en su carrera, formación, experiencia y valores, influenciada por políticas educativas y relaciones profesionales. Evoluciona y se adapta al servicio de los estudiantes para desarrollar competencias acordes a la sociedad actual (Cantón y Tardif, 2018) reseñado por (García, 2018). Según Bandura (2006), la percepción de habilidad influye en el esfuerzo, persistencia, resiliencia y manejo del estrés ante desafíos. El progreso en el aprendizaje y desarrollo de competencias garantiza la calidad educativa. Para ello, los docentes deben organizar actividades, motivar y crear un ambiente colaborativo (Martínez et al., 2020; Pávez citado por Díaz y Merino, 2020).

Es crucial que el compromiso docente con los objetivos y valores institucionales es esencial ya que moldean y determinan para el éxito organizacional, abarcando creencias, lealtad y esfuerzo (Chiavenato, 2009; Mowday, Steers y Porter, 1979; Acevedo e Hidalgo, 2021). La identidad profesional docente, clave para definir valores y transmitir una imagen institucional, promueve el compromiso y la mejora continua (Campaña y Toalombo, 2023).

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según el dominio 3 del MBDD, se refiere a la colaboración activa y coordinada entre la institución educativa y diversos actores de la comunidad, incluyendo familias, autoridades locales, y otros grupos

interesados, para contribuir al desarrollo y mejora de la escuela, implica un enfoque democrático que promueve una visión compartida sobre la educación. La planificación escolar integra las necesidades locales y define misión y metas. La comprensión del cambio desde múltiples perspectivas y factores organizativos es esencial. Las relaciones con la comunidad mejoran la satisfacción y retención de los profesores, influenciadas positivamente por la reputación escolar y el apoyo comunitario (Hargreaves y Hopkins, 1994; Fullan, 1982 citado por Lai y Jin, 2021; Naylor y Schaefer, 2003).

De la competencia 6 del MBDD, se tomó la dimensión, participa activamente en la gestión escolar con una actitud democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad, es crucial participar en la gestión institucional para desarrollar una visión compartida. Además, es esencial realizar proyectos de investigación y mejoras pedagógicas para alinear la enseñanza con las necesidades de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2022). La participación en políticas educativas busca transformar escuelas en comunidades de aprendizaje, mejorando calidad y equidad mediante cambios internos y políticas públicas inclusivas (UNESCO, 2015, citado por Gil, 2018). El liderazgo pedagógico moviliza e influencia para alcanzar objetivos comunes, adaptándose al contexto (Leithwood y Riehl, 2005).

Mientras que de la competencia 7 del MBDD, se tomó las siguientes dimensiones; establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación, fomentando la colaboración con las familias para apoyar el progreso académico de los estudiantes, reconociendo sus aportes y estimulando una participación conjunta (MINEDU, 2022). La participación activa en la gestión educativa promueve el diálogo y la cooperación, enriqueciendo la educación (Gil, 2018). Los líderes eficaces cultivan un sentido de comunidad entre todos los miembros, incluidos estudiantes, profesores, familiares y otros (Leithwood y Riehl, 2005).

Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados, debe integrar saberes culturales y recursos comunitarios en sus prácticas pedagógicas, compartiendo resultados con

las familias y la comunidad, y asumiendo responsabilidad y rendición de cuentas (MINEDU, 2022). El docente lidera y guía estimulando las capacidades cognitivas de los estudiantes y contribuyendo al desarrollo integral de la comunidad educativa (Mora, 2019). La cultura educativa familiar influye en el rendimiento escolar, y el liderazgo transformacional puede afectar el compromiso estudiantil (Leithwood y Jantzi, 2000).

El liderazgo pedagógico en Perú necesita cambios en las prácticas de autoridades y docentes para mejorar la calidad educativa, debido a limitaciones pedagógicas y administrativas. Es crucial que los maestros adquieran habilidades gerenciales y que las autoridades los respalden y proporcionen recursos para evitar incumplimientos de objetivos (Rodríguez et al, 2023).

Leithwood (2009) citado por (Lozada y Valverde, 2019), destaca que el liderazgo contribuye al aprendizaje mejorando metodologías, promoviendo equidad y justicia, orientando, potenciando equipos y supervisando planes de enseñanza-aprendizaje. Una buena gestión curricular busca mejorar el desempeño docente mediante comunidades de aprendizaje, acompañamiento, monitoreo y evaluación adecuada, respaldando estilos y ritmos de aprendizaje para mejorar los resultados (Fernández, 2018) citado (Vásquez et al, 2021).

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo puesto que la investigación se enfocó en fenómenos que pueden ser medidos y cuantificados, empleando métodos estadísticos para analizar los datos. Su propósito principal es describir, explicar, predecir y controlar de manera objetiva los fenómenos investigados, concentrándose en identificar sus causas y en la capacidad de anticipar su aparición. (Sánchez, 2019). El enfoque temporal fue transversal, ya que se realizó en un momento específico.

Se eligió un diseño no experimental al no manipular variables y observar su comportamiento en entornos naturales. Se emplearon encuestas, análisis de datos existentes y estudios de caso para comprender las relaciones entre variables, con énfasis en la validez externa. Se recopilaron datos a través de encuestas a lo largo del tiempo para investigar actitudes, creencias y comportamientos.

El estudio tuvo un alcance correlacional descriptivo, explorando relaciones entre variables sin establecer causalidad. Se emplearon variables cuantificables y datos recopilados con múltiples métodos. Se utilizó análisis estadístico y correlacional, considerando limitaciones éticas y del estudio. Los resultados se comunicaron mediante gráficos, tablas y descripciones precisas.

La definición conceptual de la variable identidad profesional docente describe que implica comprender la responsabilidad de educar y promover valores como la equidad y el respeto. Los maestros se comprometen con la mejora continua y la adaptación a los cambios, influyendo en la cultura escolar y promoviendo un ambiente de aprendizaje inclusivo (MINEDU, 2022). Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario referido a los componentes de la identidad institucional docente: 18 ítems, lo que permitirá una medición desde los indicadores y reactivos mediante una escala de tipo Likert, constará de ítems con respuestas con escalas de 1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre, en base a los indicadores de las dimensiones.

La definición operacional de variable participa en la gestión escolar articulada a la comunidad, que significa colaborar en la definición de

objetivos y en la toma de decisiones que impacten en el desarrollo de la institución educativa. Esto implica trabajar en conjunto con la comunidad para generar un entorno favorable al aprendizaje y para resolver desafíos de manera colaborativa (MINEDU, 2022). Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario con 14 ítems, lo que permitirá una medición desde los indicadores y reactivos mediante una escala valorativa para la evaluación del desempeño docente, constará de ítems con respuestas con escalas de 1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre. en base a los indicadores de las dimensiones.

En esta investigación se incluirá a toda la población de docentes con vínculo contractual vigente con la institución educativa, cuyo número 60. En un estudio la población incluye todos los elementos relevantes (Robles, 2019), esto nos asegura de que los resultados sean precisos y detallados, sin ningún tipo de sesgo. Al ser una institución con los niveles primaria y secundaria, no fueron considerados los de otros niveles educativos.

Se utilizaron encuestas a través de un cuestionario con escala Likert para recolectar datos. Este método, según Tamayo y Tamayo (2003), Arias (2012) y Kerlinger (1997) citados por (Jiménez, 2020)., ofrece información sistemática y puede ser estructurado o semi estructurado. En las encuestas estructuradas, las preguntas y las posibles respuestas están predeterminadas, lo que facilita una recolección y análisis de datos más uniforme. Las escalas Likert, que son comunes en estudios sociales, permiten evaluar las percepciones cualitativas de las personas, organizando las respuestas en un orden específico. Esto significa que los participantes pueden expresar cuánto están de acuerdo o en desacuerdo con diferentes afirmaciones, lo que nos ayuda a entender mejor sus opiniones y actitudes.

Para que los datos sean confiables, utilizaremos métodos estadísticos no paramétricos, como recomiendan Canto et al. (2020). Estos métodos son ideales para analizar datos que no siguen una distribución normal, asegurando así que nuestros resultados sean sólidos y válidos. Con esta combinación de herramientas y técnicas, podemos recolectar y analizar los datos de manera precisa y rigurosa, proporcionando una base confiable para nuestras conclusiones.

Para analizar los datos de nuestro estudio, utilizamos varias herramientas y métodos. Por ejemplo, empleamos Excel para organizar y evaluar los instrumentos de medición. También utilizamos SPSS para verificar si los datos seguían una distribución normal, lo cual fue confirmado. Debido a esto, decidimos emplear métodos estadísticos no paramétricos, específicamente el método Rho de Spearman, también con la ayuda de SPSS.

Además, para que los juicios de los expertos fueran válidos y los datos fueran fiables, utilizamos el alfa de Cronbach y la V de Aiken. Estas herramientas nos ayudaron a garantizar que los instrumentos de medición fueran consistentes y precisos. Al usar esta combinación de métodos y programas, nos aseguramos de que nuestro análisis fuera detallado y confiable, lo que nos permitió obtener conclusiones sólidas y bien fundamentadas.

La investigación se llevó a cabo obteniendo información precisa, en estricto cumplimiento con los lineamientos del método científico y respetando el reglamento de la institución educativa. Asimismo, se adhirió al Código de ética (2022) de la Universidad César Vallejo según el documento N°062-2023-VI-UCV, así como a la guía para la elaboración de trabajos destinados a la obtención de grados y títulos, también referenciada como RVI N°062-2023-VI-UCV. Además, se aplicaron las normas de citación y formato de la séptima edición de la APA y se utilizó el software Turnitin para asegurar la originalidad y evitar el plagio en el contenido del trabajo. Esta metodología rigurosa garantiza la integridad y la validez de los resultados obtenidos en la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación de la variable identidad profesional docente y la variable participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada, Chiclayo – 2024

		V1
V2	Correlación de Spearman	,459**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	60

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor p de 0.001 muestra que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel del 0.01, lo que permite concluir con alta confianza que esta relación no es aleatoria. Este hallazgo refuerza la validez de la relación positiva observada entre la identidad profesional docente y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad.

Los resultados de la correlación de Spearman muestran una relación positiva, moderada y significativa entre ambas variables en estudio. Esta conexión es sólida y estadísticamente significativa, lo que sugiere que las mejoras en la identidad profesional de los docentes pueden estar relacionadas con una mayor participación en la gestión escolar comunitaria.

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la práctica educativa, destacando la importancia de respaldar y desarrollar la identidad profesional de los docentes para fomentar una mayor colaboración e integración en la comunidad educativa debido a que la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su labor junto a los valores y creencias de su práctica que conforman la esencia de ser un educador influye en la colaboración entre la institución educativa y la comunidad, integrando las necesidades y las metas educativas comprendiéndolas desde múltiples perspectivas.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la identidad profesional docente de una institución educativa privada, Chiclayo – 2024

	Deficiente		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
D1: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	5	8.33	39	65	16	26.67
D2: Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	10	16.67	37	61.67	13	21.67
D3: Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	26	43.33	16	26.67	18	30
D4: Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social	0	0	24	40	36	60

Nota. Se detalla la distribución de casos según cuatro dimensiones para la Variable 1. Cada dimensión fue medida en tres niveles.

En cada dimensión, se observa una variación significativa en los niveles de rendimiento. Por ejemplo, en la D1, la mayoría de los casos se clasifican como "Regular" (65%), indicando un rendimiento medio. En contraste, la D3 muestra una proporción considerable de casos en la categoría "Deficiente" (43.33%), señalando un área crítica que requiere atención. Por otro lado, la D4 exhibe el mayor rendimiento con la mayoría de los casos en la categoría "Óptimo" (60%).

Estos resultados sugieren que mientras los docentes muestran un fuerte compromiso ético, hay áreas específicas, como en una limitada autoevaluación docente para identificar fortalezas, áreas de mejora y entender las necesidades de los estudiantes y promueva el crecimiento personal y profesional, además, la

poco frecuente reflexión colectiva para alcanzar la calidad educativa contrastando con los puntos de vista entre colegas para impactar positivamente a los estudiantes, y por último en la deficiencia afirmación de su identidad y responsabilidad profesional, ante la poca constancia en ser crítico sobre la influencia de estas normativas en su realidad. Las instituciones educativas deberían enfocarse en estrategias que fortalezcan estas áreas críticas, al tiempo que continúan promoviendo y celebrando los altos estándares éticos demostrados por los docentes.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada, Chiclayo – 2024

	Deficiente		Regular		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%
D1: Participa activamente en la gestión escolar con una actitud democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad.	7	11.67	30	50	23	38.33
D2: Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación.	6	10	25	41.67	29	48.33
D3: Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	6	10	23	38.33	31	51.67

Nota. Se detalla la distribución de casos según tres dimensiones para la Variable 2. Cada dimensión fue medida en tres niveles.

La distribución en la D1 es bastante equilibrada, debido a que la mayoría se clasifica como "Regular" (50%), mostrando un nivel medio de participación. Un 38.33% de los docentes está en el nivel "Óptimo", lo que es positivo y sugiere que una parte significativa de los docentes está muy comprometida y participa de

manera efectiva para mejorar el proyecto educativo institucional y promover aprendizajes de calidad.

En la D2, los resultados son muy favorables ya que la mayor proporción de docentes se encuentra en el nivel "Óptimo" (48.33%), esto resulta alentador y sugiere que casi la mitad de los docentes están estableciendo relaciones fuertes y efectivas con las familias, la comunidad y otras instituciones, promoviendo la corresponsabilidad en la educación. Mientras que, en la D3 los resultados muestran que la mayoría de los docentes se clasifica en el nivel "Óptimo" (51.67%), lo que indica que más de la mitad de los docentes están aprovechando de manera efectiva sus conocimientos y recursos en los procesos educativos y rindiendo cuentas de los resultados.

Los resultados muestran un desempeño generalmente positivo de los docentes en su participación en la gestión escolar articulada a la comunidad. Si bien hay áreas que requieren atención y mejora, la mayoría de los docentes está desempeñándose bien, especialmente en establecer relaciones colaborativas y aprovechar sus recursos educativos. Estos hallazgos subrayan la importancia de continuar apoyando y desarrollando a los docentes para fomentar una mayor participación y colaboración dentro de la comunidad educativa.

Tabla 4

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad			
		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl	Sig.
DIM01_VA1	.128	60	.017
DIM02_VA1	.123	60	.025
DIM03_VA1	.134	60	.009
DIM04_VA1	.138	60	.006
VAR01	.068	60	.200*
VAR02	.146	60	.003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla se elige la prueba Kolmogorov-Smirnov (gl = muestra = 60, es mayor que 50), y de acuerdo con la significancia, se aplica la prueba de Spearman por el valor de 0.003 que es menor que 0.05, lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 5

Correlación Spearman de la variable 1 con las dimensiones 1, 2 y 3 de la V2

		D1_V2	D2_V2	D3_V2
V1	Coeficiente de correlación	0.382**	,494**	,408**
	Sig. (bilateral)	0.003	<0.001	0.001
	N	60	60	60

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Basado en estos resultados, se indica que hay una correlación positiva y significativa entre la variable 1 y las dimensiones de la variable 2. Esto significa que a medida que los docentes fortalecen su identidad profesional, también mejoran su participación en varias áreas clave de la gestión escolar, donde los docentes con una identidad profesional sólida tienden a participar activamente y de manera constructiva en la gestión escolar, lo que es esencial para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad, también se afirma que una identidad profesional fuerte se asocia con la capacidad de establecer y mantener relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones, promoviendo así la corresponsabilidad en la educación, y por último, se evidencia que los docentes que han desarrollado una fuerte identidad profesional son más eficaces en aprovechar sus conocimientos y recursos en los procesos educativos y en rendir cuentas de los resultados, mejorando la calidad educativa.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado se presenta los resultados generales y se discuten utilizando las teorías que sustentan la investigación y los trabajos previos. El presente estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre la identidad profesional docente y la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad. Los resultados de la correlación de Spearman (Tabla 1, ubicada en el capítulo de resultados) mostraron una relación positiva, moderada y significativa entre estas variables, lo que sugiere que una identidad profesional fuerte se vincula con una mayor participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad. Este hallazgo coincide con el estudio de Aragón et al. (2022), quienes encontraron una correlación positiva entre el liderazgo transformacional humanizado y la gestión educativa, con una correlación perfecta en sus resultados, resaltando que la capacidad de liderazgo y una identidad profesional sólida son factores clave para una participación efectiva en la gestión escolar que se relaciona con lo mencionado de la identidad profesional docente, en el dominio 4 del MBDD, que alude a la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su rol y función dentro del ámbito educativo, moldeada a lo largo del tiempo a través de experiencias e interacciones (MINEDU, 2022). Estos resultados tienen implicaciones importantes en el ámbito educativo. La identidad profesional docente, que engloba la autopercepción del docente en su carrera, formación, experiencia y valores (Cantón y Tardif, 2018) citado por (García, 2018), influye significativamente en su participación en la gestión escolar. Apoya la idea de que reforzar la identidad profesional de los docentes puede incrementar su participación en la gestión escolar, tal como sugieren Lai y Jin (2021), quienes encontraron que la identidad docente influye en la adopción de tecnología educativa. Además, refuerza la conclusión de Gaspar et al. (2022) de que intervenciones específicas pueden mejorar la eficacia de las prácticas en el aula. Por ende, las instituciones educativas deben centrarse en fortalecer la identidad profesional de los docentes mediante programas de desarrollo continuo, reconocimiento de logros y promoción de una cultura de colaboración y apoyo mutuo. Esto no solo mejorará la gestión escolar, sino también la calidad educativa y el bienestar de los maestros. La correlación positiva

entre la identidad profesional y la participación activa en la gestión escolar destaca la relevancia de estos aspectos para asegurar una educación de excelencia. Reforzar la identidad profesional de los educadores promueve una participación más eficaz en la gestión escolar, lo que puede influir notablemente en el avance de la educación y el fortalecimiento de la comunidad educativa en general.

Para alcanzar el objetivo general del estudio, se plantearon tres objetivos específicos. En cuanto al primer objetivo específico, que busca diagnosticar el nivel de la identidad profesional docente, se observó una clara variación en los niveles de rendimiento de las cuatro dimensiones evaluadas (Tabla 2, ubicada en el capítulo de resultados). La dimensión que más destacó fue "Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social", con un 60% de los docentes en el nivel "Óptimo". Este resultado resalta un fuerte compromiso ético por parte de los docentes. Sin embargo, la dimensión "Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional" mostró un 43.33% en el nivel "Deficiente", señalando un área crítica que necesita atención. Este hallazgo es consistente con el estudio de Otondo et al. (2021), quienes también encontraron una crisis de identidad docente entre profesores de educación especial en Chile. Ambas investigaciones valoran la importancia de la identidad docente, aunque la abordan desde enfoques y métodos diferentes: el presente estudio se basa en la cuantificación y análisis de correlaciones, mientras que ellos se enfocan en el análisis de experiencias personales y profesionales para mejorar la formación docente. Los resultados destacan que la falta de reconocimiento y la relegación a roles menores son factores que pueden influir negativamente en la identidad profesional de los docentes. Está vinculada con la teoría de la identidad social de Tajfel (1981), citado por Scandroglio et al. (2008), que sugiere que la identidad social de un individuo, incluida su identidad profesional, se forma a partir del conocimiento y el valor emocional asociado a la pertenencia a grupos sociales. En el contexto educativo, esto implica que la identidad profesional de los docentes se moldea a través de sus interacciones y experiencias dentro de la comunidad educativa. A pesar

de que los docentes demuestran un sólido compromiso ético, hay áreas críticas que requieren intervención para fortalecer su identidad profesional y, en última instancia, mejorar su desempeño y satisfacción laboral. Esto no solo beneficiará a los docentes, sino que también contribuirá a una educación de mejor calidad para los estudiantes.

El segundo objetivo se centró en analizar el grado de la participación escolar en la gestión escolar en colaboración con la comunidad. Los resultados indicaron un desempeño generalmente positivo (Tabla 3, ubicada en el capítulo de resultados), con la mayoría de los docentes en las dimensiones: “Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación” y “Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados” clasificándose en el nivel “Óptimo”. Estos resultados sugieren que los docentes están activamente involucrados en la gestión escolar y en la promoción de la corresponsabilidad educativa. Esto contrasta con los hallazgos de Velásquez (2023) en Lambayeque, donde se encontró un nivel bajo de desempeño docente en todas las dimensiones de la gestión escolar. La diferencia podría explicarse por las distintas condiciones contextuales y administrativas entre las instituciones educativas privadas y públicas, ya que la participación activa en la gestión escolar, según la competencia 6 del MBDD, es crucial para desarrollar una visión compartida y alinear la enseñanza a las necesidades de los estudiantes y la comunidad (MINEDU, 2022). Estos resultados positivos demuestran que los docentes evaluados están contribuyendo significativamente a este objetivo, lo cual es un paso importante hacia la mejora continua de la educación. Por lo tanto, se concluye que fortalecer la colaboración y la corresponsabilidad en la gestión escolar puede tener una influencia positiva en la calidad educativa y en el logro de una visión educativa compartida.

Para el tercer objetivo específico de esta investigación se examinaron los datos presentados en la Tabla 5 (Ubicada en el capítulo de resultados) que indican una correlación positiva y significativa entre la identidad profesional de los docentes y las dimensiones de la participación en la

gestión escolar articulada a la comunidad. Los coeficientes de correlación de Spearman mostraron que hay una relación relevante, para la primera una correlación de 0.382 con un valor p de 0.003; para la segunda, una correlación de 0.494 con un valor p menor a 0.001; y para la tercera dimensión, una correlación de 0.408 con un valor p de 0.001. Estos resultados sugieren que una fuerte identidad profesional docente se asocia con una mayor participación en las diversas áreas de la gestión escolar vinculada a la comunidad. encontramos una clara relación con el estudio de Quincho (2022), buscó establecer la conexión entre la identidad docente y la gestión escolar, las diferencias radican en los resultados específicos ya que reporta una correlación alta (0.678) y el detalle en la presentación de la significancia estadística y dimensiones de las variables como el desempeño y gestión docente, formación profesional y gestión institucional, administrativo y pedagógica para la segunda variable, cuyos resultados destacan que una sólida identidad docente se traduce en una mejor gestión escolar, al igual que en la presente investigación, subraya la importancia de reforzar la identidad profesional de los docentes como un camino para potenciar la gestión escolar y, en última instancia, la calidad educativa. Coinciden con la teoría planteada por Tajfel (1981), citado por Scandroglio et al. (2008), que postula que la pertenencia a diferentes grupos influye en nuestra percepción de nosotros mismos y en nuestras interacciones dentro de la comunidad educativa. Existe una relación positiva entre la identidad profesional de los docentes y su participación en la gestión escolar, lo que sugiere que aquellos con una identidad profesional consolidada tienden a involucrarse más en la administración escolar. Según el dominio 3 del MBDD, esta participación contribuye a una visión compartida y a la mejora del Proyecto Educativo Institucional. Este hallazgo está en línea con lo planteado por Leithwood y Riehl (2005), quienes subrayan la importancia del liderazgo pedagógico.

La relación más fuerte observada fue entre la identidad profesional docente y el establecimiento de relaciones colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación. Esto nos dice que los docentes con una identidad profesional

sólida son más efectivos en crear y mantener relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones. Este hallazgo es respaldado por Gil (2018), quien destaca la relevancia del diálogo y la cooperación para mejorar la educación. La participación activa de los maestros en la administración educativa fomenta el espíritu de comunidad entre todos los involucrados, como estudiantes, docentes, familiares y otros., como menciona Leithwood y Riehl (2005).

La correlación positiva entre la identidad profesional docente y la eficaz utilización de conocimientos y recursos educativos sugiere que los docentes con una identidad profesional sólida pueden integrar mejor sus conocimientos y recursos en las actividades educativas, y también mostrar los resultados logrados. Según Mora (2019), es fundamental que los docentes lideren y orienten el desarrollo cognitivo de los estudiantes, lo cual se refleja claramente en los logros académicos. Además, la cultura educativa familiar y el liderazgo transformacional desempeñan un papel crucial en el desempeño escolar, según Leithwood y Jantzi (2000). Además, el liderazgo pedagógico, como destaca Leithwood (2009) citado por Lozada y Valverde (2019), contribuye al aprendizaje mejorando metodologías, promoviendo equidad y justicia, y movilizandolos equipos para alcanzar objetivos comunes.

V. CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre la identidad profesional de los docentes y su involucramiento en la gestión escolar en conexión con la comunidad de una institución educativa en Chiclayo, 2024. Los resultados mostraron una relación positiva, moderada y significativa, reforzando la idea de que fortalecer la identidad profesional de los docentes puede incrementar su compromiso en la gestión escolar, fomentando una colaboración más efectiva y una integración mejor con la comunidad educativa.

En cuanto al primer objetivo específico, se diagnosticó la identidad profesional docente, revelando un sólido compromiso ético en la mayoría, aunque con áreas críticas como la autoevaluación docente y la reflexión sobre la práctica educativa que requieren fortalecimiento. Esto indica que, aunque los docentes tienen un alto sentido de ética y compromiso, carecen de prácticas de autoevaluación y reflexión que son esenciales para mejorar sus habilidades profesionales continuamente.

El segundo objetivo específico analizó el grado de participación de los docentes en la gestión escolar en colaboración con la comunidad. Se encontró un desempeño generalmente positivo, con la mayoría de los docentes participando a niveles medios u óptimos. Sin embargo, una minoría mostró niveles deficientes, lo que sugiere la necesidad de mejorar la participación democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar. Esto podría deberse a la falta de motivación, recursos o habilidades necesarias para una participación efectiva.

Por último, al examinar la relación entre la identidad profesional docente y la participación en la gestión escolar, como tercer objetivo específico, se encontró una correlación positiva y significativa. Los docentes con una identidad profesional sólida tienden a participar activamente en la gestión escolar, colaborando eficazmente con la comunidad e instituciones, lo que mejora la calidad educativa y fomenta la corresponsabilidad en la educación.

VI. RECOMENDACIONES

Para los directivos de la institución educativa, fortalecer la identidad profesional de los docentes a través de programas de desarrollo continuo, mentorías y reconocimiento de logros. Esto fomenta una cultura de colaboración y apoyo mutuo, mejorando la autopercepción de los docentes sobre su carrera, formación, experiencia y valores (Cantón y Tardif, 2018 citado por García, 2018).

Para los docentes de la institución educativa, utilizar estrategias para mejorar la autoevaluación y reflexión docente, además los directivos pueden incluir talleres de desarrollo profesional, grupos de discusión y reflexión. Esta sugerencia se fundamenta en la competencia 8 del MBDD al fomentar la autoevaluación y la reflexión colectiva como componentes esenciales de la práctica docente, identificando fortalezas y áreas de mejora (MINEDU, 2022; Gimeno, 2007).

Para los directivos, promover la participación democrática, crítica y colaborativa de todos los docentes en la gestión escolar es esencial, y para lograrlo se debe establecer programas de formación y apoyo para docentes con niveles deficientes en participación. Esta recomendación se fundamenta en la competencia 6 del MBDD, ya que incentiva una mayor involucración y colaboración con la comunidad educativa, mejorando el Proyecto Educativo Institucional (MINEDU, 2022), el liderazgo pedagógico tiene la capacidad de movilizar e influir para alcanzar objetivos comunes para mejorar la calidad y la equidad (Leithwood y Riehl, 2005).

Para los directivos, fortalecer la identidad profesional de los docentes para incrementar su participación en la gestión escolar. Esto puede lograrse promoviendo la creación de redes entre docentes, familias y la comunidad para promover la corresponsabilidad en la educación. Esta sugerencia se sustenta en la competencia 7 del MBDD por su aprovechamiento eficazmente de los conocimientos y recursos de los docentes en los procesos educativos, los líderes eficaces fomentan un sentido de comunidad entre todos los miembros (MINEDU, 2022; Leithwood y Riehl, 2005).

REFERENCIAS

- Acevedo, C., & Hidalgo, M. (2021). La identidad institucional como transformadora de escenarios para los licenciados en Educación Infantil. *Praxis Pedagógica*, 21(31), 138-160. <http://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.21.31.2021.138-160>
- Aragón, L., Cabarcas, K., & Camargo, Y. (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44–57., <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/120>.
- Bandura, A. (2006). *Self-efficacy in changing societies*. NY: Cambridge University Press.: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>.
- Campaña, V., & Toalombo, J. (2023). *Identidad institucional: plan de mejora desde el éxito estudiantil en el Tecnológico Universitario Vida Nueva*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Liderazgo Educativo, Universidad de las Américas]. Repositorio Digital Universidad De Las Américas. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15108>.
- Canto, Á., Sosa, W., Bautista, J., Escobar, J., & Santillán, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad* 38, 12(1), 38-45. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe0063b15beb25b917bec1/1610481763900/06+CantodeGante+ATS+V12N1+38-45.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill(https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf), ISBN-13: 978-970-10-6876-2. ISBN-10: 970-10-6876-9.
- Código de ética de investigación. (2022). Universidad César Vallejo.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. <https://doi.org/https://repositorio.iep.org.pe/server/api/core/bitstreams/902e1e98-8ccb-4352-ad7c-3e75b09ece8c/content>

- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://doi.org/10.18356/9789210024938>: <https://doi.org/10.18356/3ed85dd5-es>.
- Elstad, B., & Jansson, D. (2020). From Artist to Manager—Working Conditions, Career Satisfaction, and Professional Identity among Graduated Arts Management Students. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 50(3), 184–198, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10632921.2020.1746717>.
- Galaz, A. (2011). El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo? . *Estudios Pedagógicos XXXVII*, 37(2), 89-107. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052011000200005>
- García, S. (2018). Identidad profesional docente. *Educatio Siglo XXI*, 36(3), 507-510. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/350111/251931>.
- Gaspar, M., Patras, J., Hutchings, J., Homem, T., Fernandes, A., & Pimentel, M. (2022). Effects of a Teacher Classroom Management program on preschool teachers' practices and psychological factors: A randomized trial with teachers of children from economically disadvantaged families. *Early Education and Development*, 34(3), 626–647., <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10409289.2022.2063612>.
- Gil, R. (2018). Modelo de formación, gestión educativa y participación docente: un sistema interactivo. La formación docente: horizontes y rutas de innovación. (489–496). <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/j.ctvnp0k1g.18>
- Gimeno, J. (2007). *El Currículum: Una Reflexión sobre la Práctica*. Ediciones Morata.
- Gimeno, J., & Pérez, Á. (1992). *Comprender y transformar la enseñanza*. Morata. <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v3i3.15193>
- Goddard, R. (2001). Collective efficacy: A neglected construct in the study of schools and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 93(3), 467-476. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.3.467>

- Hargreaves, D., & Hopkins, D. (1994). *The empowered school: the management and practice of development*. Cassell. <https://doi.org/10.14244/198271993075>
- Herrera, K. (2023). *Factores que afectan la identidad profesional docente en las instituciones educativas públicas de San Martín de Porres, Lima*. [Tesis para obtener el grado de Doctora en Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137045/Herrera_EKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Chimbote.
- INEI. (2023). *Perú: Indicadores de Educación según Departamentos, 2012-2022*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [/https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4793457-peru-indicadores-de-educacion-segun-departamentos-2012-2022](https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4793457-peru-indicadores-de-educacion-segun-departamentos-2012-2022)
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(1), 59-68. <https://es.scribd.com/document/649247119/Impacto-de-La-Investigacion-Cuantitativa-en-La-Actualidad>
- Lai, C., & Jin, T. (2021). Teacher professional identity and the nature of technology integration. *Computers & Education*, Volume 183, Pages 104482, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131521001913>.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformation leadership on student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112 - 129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). *What do we already know about educational leadership? In W. Firestone & C. Riehl (Eds.). A new agenda for research in educational leadership*. NY: Teachers College Press.
- Liu, J., & He, Q. (2014). The Match of Teaching and Learning Styles in SLA. *Creative Education*, 5, 728-733. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.510085>
- Lozada, M., & Valverde, A. (2019). *La teoría del liderazgo pedagógico de Kenneth Leithwood para mejorar los procesos de gestión educativa en directivos y*

docentes de la Institución Educativa "San Pedro" - Túcume -Lambayeque. [Tesis para la obtención del grado académico de maestra en ciencias de la educación con mención en gerencia educativa estratégica, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/12555>.

Maldonado, M. (2022). *Gestión escolar y liderazgo transformacional en la Institución Educativa Mariano Melgar Valdivieso del Distrito José Leonardo Ortiz de Chiclayo.* [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91932/Maldonado_ChMZ-SD.pdf?sequence=4: Chiclayo.

MINEDU. (2022). *Marco de Buen Desempeño Docente.* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>.

Naylor, C., & Schaefer, A. (2003). *Worklife of British Columbia teachers: A compilation of BCTF research reports on working and learning conditions in 2001.* Vancouver. BC: British Columbia Teachers' Federation.

Olaya, J. (2024). *Análisis de la gestión educativa de los docentes en una universidad privada, Los Olivos, 2023.* [Tesis para obtener el grado de Doctor en Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/136112/Olaya_GJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.

ONU. (29 de 09 de 2022). *UNESCO presenta en Perú informe que busca replantear la educación para un futuro justo y sostenible.* Naciones Unidas: <https://peru.un.org/es/201146-unesco-presenta-en-per%C3%BA-informe-que-busca-replantear-la-educaci%C3%B3n-para-un-futuro-justo-y>

ONU y UNESCO. (2017). *Programa mundial para la educación en derechos humano - Tercera etapa.* Naciones Unidas (ACNUDH) y la UNESCO. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/ThirdPhaseWPHREducation_SP.pdf.

- Otondo, M., Mayor, C., & Hernández, E. (2021). Analysis of critical incidents in the professional teaching identity of novice special education teachers. *Form. Univ. vol.14 no.4*, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000400025.
- Quincho, L. (2022). *Identidad docente y gestión educativa en una institución educativa, San Clemente, Pisco, 2022*. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96809/Quincho_MLP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y: Lima.
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-247. <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rodrigues, R. (2013). *El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua*. [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/108035>.
- Rodriguez, V. H., Morales, A. J., Navarro, L. R., Rosado, C. E., Espinoza, L. V., & Hernandez, O. H. (2023). PEDAGOGICAL LEADERSHIP IN THE EDUCATIONAL MANAGEMENT OF PERUVIAN EDUCATIONAL INSTITUTIONS. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review.*, 8(1), 1-7. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102 - 122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Savater, F. (1997). *El valor de educar*. 2da Edición. Ariel. <https://www.ivanillich.org.mx/Conversar-educar.pdf>
- Scandroglio, B., López, J., & San José, M. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Psicothema*, 20(1), 80-89. <https://psycnet.apa.org/record/2008-01077-012>.

- Schön, D. (1982). *El profesional reflexivo. Como piensan los profesionales cuando actúan*. PAIDÓS.
- Sucno, C. (2021). *Gestión escolar y comunidades profesionales de aprendizaje en docentes de las instituciones educativas estatales de la RED Distrital de Chuschi – Cangallo – Ayacucho 2019*. [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6481>
- UNESCO. (2023). *Informe mundial sobre el personal docente: Afrontar la escasez de docentes*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400_spa.
- UNESCO, UNICEF y CEPAL. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. UNESCO. <https://hdl.handle.net/11362/48153>.
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178-194. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Velásquez, P. (2023). *Modelo de gestión educativa basado en el enfoque constructivista para el desempeño docente en educación primaria y secundaria*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107336/Velasquez_SFP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Chiclayo.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: **Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa privada de Chiclayo**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Identidad docente	La identidad profesional docente, según el dominio 4 del MBDD, se refiere a la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su rol y función dentro del ámbito educativo. Es la amalgama de percepciones, valores, creencias y prácticas que conforman la esencia de ser un educador.	Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario referido a los componentes de la identidad docente: 18 ítems, lo que permitirá una medición desde los indicadores y reactivos mediante una escala de Likert, constará de ítems con respuestas con escalas de 1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	Con que frecuencia participo en grupos de discusión y reflexión con otros profesionales docentes para analizar y mejorar mi práctica pedagógica.	1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre.
					Con que frecuencia colaboro con colegas de otras instituciones en seminarios y talleres para intercambiar experiencias y enriquecer mis métodos de enseñanza.	
				Reflexiona en comunidades profesional institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Con que frecuencia participo en reuniones de equipo en mi institución para analizar el progreso académico de los estudiantes y diseñar estrategias de apoyo.	
	Esta identidad se moldea a lo largo del tiempo a través de experiencias, interacciones con colegas, estudiantes y contextos educativos diversos (MBDD, 2022).		Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo		Con que frecuencia colaboro con otros profesionales de la institución en grupos de estudio para identificar áreas de mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	
				Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	Con que frecuencia busco oportunidades de formación que se alineen con mis áreas de desarrollo personal y profesional, para mejorar mis habilidades pedagógicas y de liderazgo.	
					Con que frecuencia identifico áreas específicas en las que necesito crecer como educador y busco talleres y conferencias que aborden esas necesidades de manera efectiva.	
				Participa en experiencias significativas de	Con que frecuencia colaboro con otros docentes para	

				<p><i>desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes.</i></p>	<p><i>identificar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y busco oportunidades de desarrollo profesional que aborden esas necesidades de manera efectiva.</i></p>	
					<p><i>Con que frecuencia participo en programas de capacitación que se centran en estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza que mejoran el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes.</i></p>	
				<p><i>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela.</i></p>	<p><i>Con que frecuencia me comprometo a participar en programas de desarrollo profesional que apoyen las metas y objetivos de la escuela, como la implementación de nuevas tecnologías o enfoques educativos.</i></p>	
					<p><i>Con que frecuencia colaboro con el equipo directivo y otros colegas para identificar áreas de mejora institucional y participo en actividades de formación que contribuyan a abordar esas necesidades específicas.</i></p>	
			<p><i>Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.</i></p>	<p><i>Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel local expresando opiniones informadas en el contexto de su labor profesional.</i></p>	<p><i>Con que frecuencia me involucro activamente en discusiones sobre políticas educativas, aportando mi perspectiva como docente para promover cambios positivos en el sistema educativo.</i></p>	
					<p><i>Con que frecuencia estoy comprometido/a en entender y contribuir al desarrollo de políticas educativas que beneficien a mis estudiantes y colegas, tanto a nivel local como nacional.</i></p>	

			<p>Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social.</p>	<p>Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar sobre la base de ellos.</p>	<p>Cuando me enfrento a situaciones éticamente complejas en el entorno escolar, con qué frecuencia considero cuidadosamente los valores fundamentales de la profesión docente, como la equidad y la justicia, tomar decisiones que beneficien a todos los estudiantes involucrados.</p>	
					<p>Con que frecuencia me comprometo a abordar los desafíos cotidianos en la escuela desde una perspectiva ética, buscando soluciones que reflejen la integridad y el compromiso con el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.</p>	
				<p>Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve</p>	<p>Cuando me encuentro con dilemas relacionados con normativas y</p>	
				<p>dilemas normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</p>	<p>reglamentos escolares, con qué frecuencia busco soluciones que estén en línea con los principios éticos de la profesión docente, priorizando siempre el interés superior de los estudiantes y su aprendizaje.</p>	
					<p>Con que frecuencia me esfuerzo por cumplir con las normativas escolares de manera ética y responsable, tomando en cuenta cómo mis acciones afectarán tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en su conjunto.</p>	
				<p>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>	<p>Con que frecuencia priorizo el respeto de los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes al tomar decisiones en el ámbito escolar.</p>	

					Con que frecuencia me comprometo a defender los derechos de mis estudiantes y a garantizar un entorno seguro y protector para su desarrollo integral.	
Variable 2 Participación en la gestión articulada a la comunidad	La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según el dominio 3 del MBDD, se refiere a la colaboración activa y coordinada entre la institución educativa y diversos actores de la comunidad, incluyendo familias, autoridades locales, y otros	Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario referido a los componentes de la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad: 14 ítems, lo que permitirá una medición desde los indicadores y reactivos mediante una escala de desempeño docente, constará de ítems con	Participa activamente en la gestión escolar con una actitud democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad.	Interactúa colaborativamente con colegas para mejorar la enseñanza y promover un clima democrático en la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a trabajar en equipo con mis colegas para intercambiar ideas y mejorar nuestras prácticas pedagógicas.	1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre.
				Participa activamente en la gestión del proyecto educativo y currículo.	Con que frecuencia considero importante promover un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre mis compañeros docentes para contribuir a un clima democrático en la escuela.	
	grupos interesados, para contribuir al desarrollo y mejora de la escuela. Esta participación implica un enfoque democrático que respeta los acuerdos y promueve la construcción de una visión compartida sobre la educación. (MBDD, 2022)	respuestas con escalas de 1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre.			ideas y perspectivas para asegurar su alineación con las necesidades de los estudiantes y los objetivos educativos.	
				Participa activamente en la gestión de los planes de mejora trabajando en equipo.	Con que frecuencia contribuyo activamente en la elaboración y actualización del currículo escolar, participando en reuniones y comités dedicados a revisar y mejorar los planes de estudio para garantizar su relevancia y eficacia pedagógica.	
					Con que frecuencia formo parte de equipos colaborativos dedicados a identificar áreas de mejora en la institución educativa, contribuyendo con ideas y propuestas para el desarrollo de estrategias efectivas de mejora.	

					<p>Con que frecuencia trabajo en estrecha colaboración con mis colegas y líderes escolares para implementar planes de mejora, asumiendo responsabilidades específicas y participando en la evaluación continua de su efectividad.</p>	
				<p>Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora del servicio educativo, tanto individualmente como en colaboración.</p>	<p>Con que frecuencia estoy comprometido/a en participar en proyectos de investigación que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en nuestra escuela.</p>	
					<p>Con que frecuencia busco constantemente oportunidades para innovar en mi práctica pedagógica y colaboro con otros docentes para implementar nuevas estrategias que</p>	
					<p>benefician a nuestros estudiantes.</p>	
			<p>Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación.</p>	<p>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p>	<p>Con que frecuencia valoro y promuevo la participación activa de las familias en el proceso educativo de los estudiantes, reconociendo la importancia de sus aportes.</p>	
					<p>Con que frecuencia mantengo una comunicación abierta y respetuosa con las familias para colaborar en el desarrollo integral de los estudiantes.</p>	
				<p>Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p>	<p>Con que frecuencia incorporo activamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad en mis clases para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.</p>	
					<p>Con que frecuencia reflexiono críticamente sobre cómo puedo</p>	

					<i>integrar de manera efectiva los recursos y conocimientos de la comunidad en mi enseñanza para mejorar el proceso educativo.</i>	
			<i>Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</i>	<i>Comparte con familias, autoridades locales y comunidad los desafíos y resultados de su labor pedagógica</i>	<i>Con que frecuencia mantengo una comunicación transparente con las familias, autoridades locales y comunidad sobre los desafíos que enfrentamos en el ámbito educativo y los progresos que estamos logrando.</i>	
					<i>Con que frecuencia informo regularmente a las familias y a la comunidad sobre los resultados del trabajo pedagógico, destacando los logros y áreas de mejora.</i>	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa particular – Chiclayo, 2024

Fecha de aplicación: ___/06/24

Instrucciones para el participante: Por favor, responda las siguientes preguntas con sinceridad y precisión. Su participación es voluntaria y todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Datos Demográficos

- Edad: _____
- Género: _____
- Nivel educativo: _____
- Experiencia laboral en el campo educativo: _____

Por favor, califique en una escala del 1 al 5, donde 1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre.

VARIABLE: Identidad profesional docente							
DIMENSION	INDICADOR	ITEM	1	2	3	4	5
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	Con que frecuencia participo en grupos de discusión y reflexión con otros profesionales docentes para analizar y mejorar mi práctica pedagógica.					
		Con que frecuencia colaboro con colegas de otras instituciones en seminarios y talleres para intercambiar experiencias y enriquecer mis métodos de enseñanza.					
	Reflexiona en comunidades profesional institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Con que frecuencia participo en reuniones de equipo en mi institución para analizar el progreso académico de los estudiantes y diseñar estrategias de apoyo.					
		Con que frecuencia colaboro con otros profesionales de la institución en grupos de estudio para identificar áreas de mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	Con que frecuencia busco oportunidades de formación que se alineen con mis áreas de desarrollo personal y profesional, para mejorar mis habilidades pedagógicas y de liderazgo.					
		Con que frecuencia identifico áreas específicas en las que necesito crecer como educador y busco talleres y conferencias que aborden esas necesidades de manera efectiva.					
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes.	Con que frecuencia colaboro con otros docentes para identificar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y busco oportunidades de desarrollo profesional que aborden esas necesidades de manera efectiva.					
		Con que frecuencia participo en programas de capacitación que se centran en estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza que mejoran el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes.					

	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a participar en programas de desarrollo profesional que apoyen las metas y objetivos de la escuela, como la implementación de nuevas tecnologías o enfoques educativos.					
		Con que frecuencia colaboro con el equipo directivo y otros colegas para identificar áreas de mejora institucional y participo en actividades de formación que contribuyan a abordar esas necesidades específicas.					
Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel local expresando opiniones informadas en el contexto de su labor profesional.	Con que frecuencia me involucro activamente en discusiones sobre políticas educativas, aportando mi perspectiva como docente para promover cambios positivos en el sistema educativo.					
		Con que frecuencia estoy comprometido/a en entender y contribuir al desarrollo de políticas educativas que beneficien a mis estudiantes y colegas, tanto a nivel local como nacional.					
Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me enfrente a situaciones éticamente complejas en el entorno escolar, con qué frecuencia considero cuidadosamente los valores fundamentales de la profesión docente, como la equidad y la justicia, tomar decisiones que beneficien a todos los estudiantes involucrados.					
		Con que frecuencia me comprometo a abordar los desafíos cotidianos en la escuela desde una perspectiva ética, buscando soluciones que reflejen la integridad y el compromiso con el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.					
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me encuentro con dilemas relacionados con normativas y reglamentos escolares, con qué frecuencia busco soluciones que estén en línea con los principios éticos de la profesión docente, priorizando siempre el interés superior de los estudiantes y su aprendizaje.					
		Con que frecuencia me esfuerzo por cumplir con las normativas escolares de manera ética y responsable, tomando en cuenta cómo mis acciones afectarán tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en su conjunto.					
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	Con que frecuencia priorizo el respeto de los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes al tomar decisiones en el ámbito escolar.					
		Con que frecuencia me comprometo a defender los derechos de mis estudiantes y a garantizar un entorno seguro y protector para su desarrollo integral.					

Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad de una institución educativa particular – Chiclayo, 2024

Fecha de aplicación: ___/06/24

Instrucciones para el participante: Por favor, responda las siguientes preguntas con sinceridad y precisión. Su participación es voluntaria y todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Datos Demográficos

- Edad: _____
- Género: _____
- Nivel educativo: _____
- Experiencia laboral en el campo educativo: _____

Por favor, califique en una escala del 1 al 5, donde 1= nunca, 2= a veces, 3= regularmente, 4= casi siempre y 5= siempre.



VARIABLE: Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad							
DIMENSION	INDICADOR	ITEM	1	2	3	4	5
Participa activamente en la gestión escolar con una actitud democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad.	Interactúa colaborativamente con colegas para mejorar la enseñanza y promover un clima democrático en la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a trabajar en equipo con mis colegas para intercambiar ideas y mejorar nuestras prácticas pedagógicas.					
		Con que frecuencia considero importante promover un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre mis compañeros docentes para contribuir a un clima democrático en la escuela.					
	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo y currículo.	Con que frecuencia colaboro con colegas y líderes educativos en la planificación y revisión del proyecto educativo institucional, aportando ideas y perspectivas para asegurar su alineación con las necesidades de los estudiantes y los objetivos educativos.					
		Con que frecuencia contribuyo activamente en la elaboración y actualización del currículo escolar, participando en reuniones y comités dedicados a revisar y mejorar los planes de estudio para garantizar su relevancia y eficacia pedagógica.					
	Participa activamente en la gestión de los planes de mejora trabajando en equipo.	Con que frecuencia formo parte de equipos colaborativos dedicados a identificar áreas de mejora en la institución educativa, contribuyendo con ideas y propuestas para el desarrollo de estrategias efectivas de mejora.					
		Con que frecuencia trabajo en estrecha colaboración con mis colegas y líderes escolares para implementar planes de mejora, asumiendo responsabilidades específicas y participando en la evaluación continua de su efectividad.					
Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora del servicio educativo, tanto	Con que frecuencia estoy comprometido/a en participar en proyectos de investigación que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en nuestra escuela.						

	individualmente como en colaboración.	Con que frecuencia busco constantemente oportunidades para innovar en mi práctica pedagógica y colaboro con otros docentes para implementar nuevas estrategias que beneficien a nuestros estudiantes.					
Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	Con que frecuencia valoro y promuevo la participación activa de las familias en el proceso educativo de los estudiantes, reconociendo la importancia de sus aportes.					
		Con que frecuencia mantengo una comunicación abierta y respetuosa con las familias para colaborar en el desarrollo integral de los estudiantes.					
	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	Con que frecuencia incorporo activamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad en mis clases para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.					
		Con que frecuencia reflexiono críticamente sobre cómo puedo integrar de manera efectiva los recursos y conocimientos de la comunidad en mi enseñanza para mejorar el proceso educativo.					
Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Comparte con familias, autoridades locales y comunidad los desafíos y resultados de su labor pedagógica	Con que frecuencia mantengo una comunicación transparente con las familias, autoridades locales y comunidad sobre los desafíos que enfrentamos en el ámbito educativo y los progresos que estamos logrando.					
		Con que frecuencia informo regularmente a las familias y a la comunidad sobre los resultados del trabajo pedagógico, destacando los logros y áreas de mejora.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de identidad profesional docente y el nivel de participación en la gestión de una institución educativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de identidad profesional docente y de participación en la gestión de una institución educativa privada del distrito Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolas Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 <p>Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación</p>
Fecha	18/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTRO BALCAZAR
Nombres	ROLANDO MARIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16750422

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	20/07/20
Resolución/Acta	0150-2020-UCV
Diploma	052-086375
Fecha Matricula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765864

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 05/06/2022 19:58:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Identidad profesional docente y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad en una institución educativa particular de Chiclayo. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de las variables “Identidad profesional docente” y “Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad”

VARIABLE: Identidad profesional docente								
Según el dominio 4 del MBDD, se refiere a la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su rol y función dentro del ámbito educativo. Es la amalgama de percepciones, valores, creencias y prácticas que conforman la esencia de ser un educador. Esta identidad se moldea a lo largo del tiempo a través de experiencias, interacciones con colegas, estudiantes y contextos educativos diversos (MBDD, 2022).								
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	Con que frecuencia participo en grupos de discusión y reflexión con otros profesionales docentes para analizar y mejorar mi práctica pedagógica.	1	1	1	1	Considere especificar un marco temporal para mejorar la precisión de las respuestas (¿Con qué frecuencia en el último año...?).	
		Con que frecuencia colaboro con colegas de otras instituciones en seminarios y talleres para intercambiar experiencias y enriquecer mis métodos de enseñanza.	1	1	1	1	Especifique un marco temporal (¿Con qué frecuencia en el último año...?).	
	Reflexiona en comunidades profesional institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Con que frecuencia participo en reuniones de equipo en mi institución para analizar el progreso académico de los estudiantes y diseñar estrategias de apoyo.	1	1	1	1	La pregunta es coherente con el indicador ya que se enfoca en la reflexión y análisis del progreso académico de los estudiantes.	
		Con que frecuencia colaboro con otros profesionales de la institución en grupos de estudio para identificar áreas de mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	1	1	1	La pregunta es clara, emplea un lenguaje comprensible y directo. No olvide sus signos interrogativos	
	Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades.	Con que frecuencia busco oportunidades de formación que se alineen con mis áreas de desarrollo personal y profesional, para mejorar mis habilidades pedagógicas y de liderazgo.	1	1	1	1	Considere simplificar la redacción para mejorar la claridad: “¿Con qué frecuencia busco oportunidades de formación alineadas con mi desarrollo

							profesional y personal para mejorar mis habilidades pedagógicas y de liderazgo?"
		Con que frecuencia identifico áreas específicas en las que necesito crecer como educador y busco talleres y conferencias que aborden esas necesidades de manera efectiva.	1	1	1	1	Simplifique la redacción para mejor claridad: "¿Con qué frecuencia identifico áreas de crecimiento y busco talleres y conferencias que aborden estas necesidades?"
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes.	Con que frecuencia colaboro con otros docentes para identificar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y busco oportunidades de desarrollo profesional que aborden esas necesidades de manera efectiva.	1	1	1	1	La pregunta es clara, emplea un lenguaje comprensible y directo. No olvide sus signos interrogativos
		Con que frecuencia participo en programas de capacitación que se centran en estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza que mejoran el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes.	1	1	1	1	Redacción más breve para mayor claridad: "¿Con qué frecuencia participo en programas de capacitación sobre estrategias pedagógicas que mejoran el rendimiento y el bienestar de los estudiantes?"
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a participar en programas de desarrollo profesional que apoyen las metas y objetivos de la escuela, como la implementación de nuevas tecnologías o enfoques educativos.	1	1	1	1	Simplifica la redacción para mejorar la claridad: "¿Con qué frecuencia participo en programas de desarrollo profesional que apoyen las metas de la escuela, como la implementación de nuevas tecnologías o

							enfoques educativos?"
		Con que frecuencia colaboro con el equipo directivo y otros colegas para identificar áreas de mejora institucional y participo en actividades de formación que contribuyan a abordar esas necesidades específicas.	1	1	1	1	Considerar una redacción más breve para mayor claridad: "¿Con qué frecuencia colaboro con el equipo directivo y colegas para identificar áreas de mejora y participo en actividades de formación para abordar estas necesidades?"
Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel local expresando opiniones informadas en el contexto de su labor profesional.	Con que frecuencia me involucro activamente en discusiones sobre políticas educativas, aportando mi perspectiva como docente para promover cambios positivos en el sistema educativo.	1	1	1	1	claridad: "¿Con qué frecuencia participo activamente en discusiones sobre políticas educativas para promover cambios positivos en el sistema educativo?"
		Con que frecuencia estoy comprometido/a en entender y contribuir al desarrollo de políticas educativas que beneficien a mis estudiantes y colegas, tanto a nivel local como nacional.	1	1	1	1	No olvide sus signos de interrogación
Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me enfrente a situaciones éticamente complejas en el entorno escolar, con qué frecuencia considero cuidadosamente los valores fundamentales de la profesión docente, como la equidad y la justicia, tomar decisiones que beneficien a todos los estudiantes involucrados.	1	1	1	1	Mejorar la claridad: "¿Con qué frecuencia considero los valores fundamentales de la profesión docente, como la equidad y la justicia, al enfrentar situaciones éticamente complejas en el entorno escolar?"
		Con que frecuencia me comprometo a abordar los desafíos cotidianos en la escuela desde una perspectiva ética,	1	1	1	1	No olvide sus signos de interrogación

		buscando soluciones que reflejen la integridad y el compromiso con el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.					
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me encuentro con dilemas relacionados con normativas y reglamentos escolares, con qué frecuencia busco soluciones que estén en línea con los principios éticos de la profesión docente, priorizando siempre el interés superior de los estudiantes y su aprendizaje.	1	1	1	1	La pregunta es clara y utiliza un lenguaje comprensible, facilitando su entendimiento.
		Con que frecuencia me esfuerzo por cumplir con las normativas escolares de manera ética y responsable, tomando en cuenta cómo mis acciones afectarán tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en su conjunto.	1	1	1	1	La pregunta es suficiente porque aborda el esfuerzo por cumplir normativas de manera ética y responsable.
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	Con que frecuencia priorizo el respeto de los derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes al tomar decisiones en el ámbito escolar.	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y no requiere modificaciones significativas.
		Con que frecuencia me comprometo a defender los derechos de mis estudiantes y a garantizar un entorno seguro y protector para su desarrollo integral.	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y no requiere modificaciones significativas.

VARIABLE: Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad

Según el dominio 3 del MBDD, se refiere a la colaboración activa y coordinada entre la institución educativa y diversos actores de la comunidad, incluyendo familias, autoridades locales, y otros grupos interesados, para contribuir al desarrollo y mejora de la escuela. Esta participación implica un enfoque democrático que respeta los acuerdos y promueve la construcción de una visión compartida sobre la educación. (MBDD, 2022)

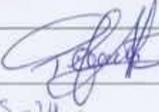
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Participa activamente en la gestión escolar con una actitud	Interactúa colaborativamente con colegas para mejorar la	Con que frecuencia me comprometo a trabajar en equipo con mis colegas para intercambiar ideas y	1	1	1	1	La pregunta es coherente con el indicador, ya que se enfoca en la

democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad.	enseñanza y promover un clima democrático en la escuela.	mejorar nuestras prácticas pedagógicas.					colaboración con colegas para mejorar la enseñanza.
		Con que frecuencia considero importante promover un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre mis compañeros docentes para contribuir a un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	La pregunta es suficiente porque aborda la importancia de promover un ambiente colaborativo y democrático entre colegas.
	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo y currículo.	Con que frecuencia colaboro con colegas y líderes educativos en la planificación y revisión del proyecto educativo institucional, aportando ideas y perspectivas para asegurar su alineación con las necesidades de los estudiantes y los objetivos educativos.	1	1	1	1	Aunque la pregunta es adecuada, podría especificar el nivel de impacto de las ideas aportadas.
		Con que frecuencia contribuyo activamente en la elaboración y actualización del currículo escolar, participando en reuniones y comités dedicados a revisar y mejorar los planes de estudio para garantizar su relevancia y eficacia pedagógica.	1	1	1	1	La pregunta aborda la contribución activa en la elaboración y actualización del currículo escolar de manera suficiente.
		Participa activamente en la gestión de los planes de mejora trabajando en equipo.	Con que frecuencia formo parte de equipos colaborativos dedicados a identificar áreas de mejora en la institución educativa, contribuyendo con ideas y propuestas para el desarrollo de estrategias efectivas de mejora.	1	1	1	1
	Con que frecuencia trabajo en estrecha colaboración con mis colegas y líderes escolares para implementar planes de mejora, asumiendo responsabilidades específicas y participando en la evaluación continua de su efectividad.		1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y no requiere modificaciones.

	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora del servicio educativo, tanto individualmente como en colaboración.	Con que frecuencia estoy comprometido/a en participar en proyectos de investigación que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en nuestra escuela.	1	1	1	1	La pregunta es suficiente
		Con que frecuencia busco constantemente oportunidades para innovar en mi práctica pedagógica y colaboro con otros docentes para implementar nuevas estrategias que beneficien a nuestros estudiantes.	1	1	1	1	La pregunta es coherente con el indicador, ya que se enfoca en el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica.
Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsabilidad en la educación.	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	Con que frecuencia valoro y promuevo la participación activa de las familias en el proceso educativo de los estudiantes, reconociendo la importancia de sus aportes.	1	1	1	1	La pregunta es coherente con el indicador, ya que promueve la participación activa de las familias en el proceso educativo.
		Con que frecuencia mantengo una comunicación abierta y respetuosa con las familias para colaborar en el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	La pregunta utiliza un lenguaje claro
	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	Con que frecuencia incorporo activamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad en mis clases para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	Sería beneficioso especificar cómo se define "activamente" para una mejor comprensión y aplicación.
		Con que frecuencia reflexiono críticamente sobre cómo puedo integrar de manera efectiva los recursos y conocimientos de la comunidad en mi enseñanza para mejorar el proceso educativo.	1	1	1	1	La pregunta utiliza un lenguaje claro
Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Comparte con familias, autoridades locales y comunidad los desafíos y resultados de su labor pedagógica	Con que frecuencia mantengo una comunicación transparente con las familias, autoridades locales y comunidad sobre los desafíos que enfrentamos en el ámbito educativo y los	1	1	1	1	Esta pregunta aborda directamente la comunicación transparente con diferentes partes interesadas sobre desafíos y progresos

		progresos que estamos logrando.					
		Con que frecuencia informo regularmente a las familias y a la comunidad sobre los resultados del trabajo pedagógico, destacando los logros y áreas de mejora.	1	1	1	1	Esta pregunta se centra en informar a las familias y a la comunidad sobre los resultados del trabajo pedagógico de manera regular.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de identidad profesional docente y de participación en la gestión de una institución educativa privada del distrito Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	María del Pilar Bustamante de Ordinola
Documento de identidad	33570889
Años de experiencia en el área	40 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	031 Angelitos del Cielo
Cargo	Directora
Número telefónico	945126865
Firma	
Fecha	25-05-24



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BUSTAMANTE BUSTAMANTE
Nombres	MARIA DEL PILAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33560889

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	CAMPANA AÑASCO HERACLIO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	29/02/16
Resolución/Acta	0038-2016-UCV
Diploma	UCV24908
Fecha Matricula	15/03/2012
Fecha Egreso	25/07/2012

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001887485



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/05/2024 08:12:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Matriz de validación del cuestionario de las variables “Identidad profesional docente” y “Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad”

VARIABLE: Identidad profesional docente							
Según el dominio 4 del MBDD, se refiere a la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su rol y función dentro del ámbito educativo. Es la amalgama de percepciones, valores, creencias y prácticas que conforman la esencia de ser un educador. Esta identidad se moldea a lo largo del tiempo a través de experiencias, interacciones con colegas, estudiantes y contextos educativos diversos (MBDD, 2022).							
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	
						Observación	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	Con que frecuencia participo en grupos de discusión y reflexión con otros profesionales docentes para analizar y mejorar mi práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia colaboro con colegas de otras instituciones en seminarios y talleres para intercambiar experiencias y enriquecer mis métodos de enseñanza.	1	1	1	1	
	Reflexiona en comunidades profesional institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Con que frecuencia participo en reuniones de equipo en mi institución para analizar el progreso académico de los estudiantes y diseñar estrategias de apoyo.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia colaboro con otros profesionales de la institución en grupos de estudio para identificar áreas de mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	1	1	1	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia	Con que frecuencia busco oportunidades de formación que se alineen con mis áreas de desarrollo personal y profesional, para mejorar mis habilidades	1	1	1	1	

	con sus necesidades.	pedagógicas y de liderazgo.					
		Con que frecuencia identifico áreas específicas en las que necesito crecer como educador y busco talleres y conferencias que aborden esas necesidades de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes.	Con que frecuencia colaboro con otros docentes para identificar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y busco oportunidades de desarrollo profesional que aborden esas necesidades de manera efectiva.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia participo en programas de capacitación que se centran en estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza que mejoran el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a participar en programas de desarrollo profesional que apoyen las metas y objetivos de la escuela, como la implementación de nuevas tecnologías o enfoques educativos.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia colaboro con el equipo directivo y otros colegas para identificar áreas de mejora institucional y participo en actividades de formación que contribuyan a abordar esas necesidades específicas.	1	1	1	1	
Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel local expresando opiniones informadas	Con que frecuencia me involucro activamente en discusiones sobre políticas educativas, aportando mi perspectiva como docente para promover cambios positivos en el sistema educativo.	1	1	1	1	

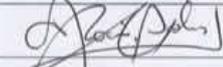
	en el contexto de su labor profesional.	Con que frecuencia estoy comprometido/a en entender y contribuir al desarrollo de políticas educativas que beneficien a mis estudiantes y colegas, tanto a nivel local como nacional.					
Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me enfrento a situaciones éticamente complejas en el entorno escolar, con qué frecuencia considero cuidadosamente los valores fundamentales de la profesión docente, como la equidad y la justicia, tomar decisiones que beneficien a todos los estudiantes involucrados.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia me comprometo a abordar los desafíos cotidianos en la escuela desde una perspectiva ética, buscando soluciones que reflejen la integridad y el compromiso con el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.					
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me encuentro con dilemas relacionados con normativas y reglamentos escolares, con qué frecuencia busco soluciones que estén en línea con los principios éticos de la profesión docente, priorizando siempre el interés superior de los estudiantes y su aprendizaje.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia me esfuerzo por cumplir con las normativas escolares de manera ética y responsable, tomando en cuenta cómo mis acciones afectarán tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en su conjunto.	1	1	1	1	
Actúa y toma decisiones	Con que frecuencia priorizo el respeto de los	1	1	1	1		

	respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes al tomar decisiones en el ámbito escolar.						
		Con que frecuencia me comprometo a defender los derechos de mis estudiantes y a garantizar un entorno seguro y protector para su desarrollo integral.	1	1	1	1		
VARIABLE: Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad								
Según el dominio 3 del MBDD, se refiere a la colaboración activa y coordinada entre la institución educativa y diversos actores de la comunidad, incluyendo familias, autoridades locales, y otros grupos interesados, para contribuir al desarrollo y mejora de la escuela. Esta participación implica un enfoque democrático que respeta los acuerdos y promueve la construcción de una visión compartida sobre la educación. (MBDD, 2022)								
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación	
Participa activamente en la gestión escolar con una actitud democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad.	Interactúa colaborativa mente con colegas para mejorar la enseñanza y promover un clima democrático en la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a trabajar en equipo con mis colegas para intercambiar ideas y mejorar nuestras prácticas pedagógicas.	1	1	1	1		
		Con que frecuencia considero importante promover un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre mis compañeros docentes para contribuir a un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1		
	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo y currículo.	Con que frecuencia colaboro con colegas y líderes educativos en la planificación y revisión del proyecto educativo institucional, aportando ideas y perspectivas para asegurar su alineación con las necesidades de los estudiantes y los objetivos educativos.	1	1	1	1		
		Con que frecuencia contribuyo activamente en la elaboración y	1	1	1	1		

		actualización del currículo escolar, participando en reuniones y comités dedicados a revisar y mejorar los planes de estudio para garantizar su relevancia y eficacia pedagógica.					
	Participa activamente en la gestión de los planes de mejora trabajando en equipo.	Con que frecuencia formo parte de equipos colaborativos dedicados a identificar áreas de mejora en la institución educativa, contribuyendo con ideas y propuestas para el desarrollo de estrategias efectivas de mejora.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia trabajo en estrecha colaboración con mis colegas y líderes escolares para implementar planes de mejora, asumiendo responsabilidades específicas y participando en la evaluación continua de su efectividad.	1	1	1	1	
	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora del servicio educativo, tanto individualmente como en colaboración.	Con que frecuencia estoy comprometido/a en participar en proyectos de investigación que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en nuestra escuela.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia busco constantemente oportunidades para innovar en mi práctica pedagógica y colaboro con otros docentes para implementar nuevas estrategias que beneficien a nuestros estudiantes.	1	1	1	1	
Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsa	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,	Con que frecuencia valoro y promuevo la participación activa de las familias en el proceso educativo de los estudiantes, reconociendo la importancia de sus aportes.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia mantengo una	1	1	1	1	

bilidad en la educación.	reconociendo sus aportes.	comunicación abierta y respetuosa con las familias para colaborar en el desarrollo integral de los estudiantes.				
	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	Con que frecuencia incorporo activamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad en mis clases para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1
		Con que frecuencia reflexiono críticamente sobre cómo puedo integrar de manera efectiva los recursos y conocimientos de la comunidad en mi enseñanza para mejorar el proceso educativo.	1	1	1	1
Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Comparte con familias, autoridades locales y comunidad los desafíos y resultados de su labor pedagógica	Con que frecuencia mantengo una comunicación transparente con las familias, autoridades locales y comunidad sobre los desafíos que enfrentamos en el ámbito educativo y los progresos que estamos logrando.	1	1	1	1
		Con que frecuencia informo regularmente a las familias y a la comunidad sobre los resultados del trabajo pedagógico, destacando los logros y áreas de mejora.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de identidad profesional docente y de participación en la gestión de una institución educativa privada del distrito Chiclayo.
Nombres y apellidos del experto	Juana Rocío Solís Jara.
Documento de identidad	16644377
Años de experiencia en el área	03 años.
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA.
Institución	"José María Arguedas"
Cargo	SUBDIRECTORA.
Número telefónico	944004948.
Firma	
Fecha	03 Junio 2024.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SOLIS JARA
Nombres	JUANA ROCIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16644177

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	Doctora en Educación
Fecha de Expedición	08/05/2023
Resolución/Acta	0289-2023-UCV
Diploma	052-203888
Fecha Matricula	06/04/2020
Fecha Egreso	01/02/2023

Fecha de emisión de la constancia:
04 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001926757



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 04/06/2024 15:29:24-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Matriz de validación del cuestionario de las variables “Identidad profesional docente” y “Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad”

VARIABLE: Identidad profesional docente Según el dominio 4 del MBDD, se refiere a la construcción personal y colectiva de los maestros respecto a su rol y función dentro del ámbito educativo. Es la amalgama de percepciones, valores, creencias y prácticas que conforman la esencia de ser un educador. Esta identidad se moldea a lo largo del tiempo a través de experiencias, interacciones con colegas, estudiantes y contextos educativos diversos (MBDD, 2022).							
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	Con que frecuencia participo en grupos de discusión y reflexión con otros profesionales docentes para analizar y mejorar mi práctica pedagógica.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia colaboro con colegas de otras instituciones en seminarios y talleres para intercambiar experiencias y enriquecer mis métodos de enseñanza.	1	1	1	1	
	Reflexiona en comunidades profesional institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	Con que frecuencia participo en reuniones de equipo en mi institución para analizar el progreso académico de los estudiantes y diseñar estrategias de apoyo.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia colaboro con otros profesionales de la institución en grupos de estudio para identificar áreas de mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	1	1	1	1	
Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia	Con que frecuencia busco oportunidades de formación que se alineen con mis áreas de desarrollo personal y profesional, para mejorar mis habilidades	1	1	1	1	

	con sus necesidades.	pedagógicas y de liderazgo.					
		Con que frecuencia identifico áreas específicas en las que necesito crecer como educador y busco talleres y conferencias que aborden esas necesidades de manera efectiva.	1	1	1	1	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes.	Con que frecuencia colaboro con otros docentes para identificar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y busco oportunidades de desarrollo profesional que aborden esas necesidades de manera efectiva.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia participo en programas de capacitación que se centran en estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza que mejoran el rendimiento académico y el bienestar de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a participar en programas de desarrollo profesional que apoyen las metas y objetivos de la escuela, como la implementación de nuevas tecnologías o enfoques educativos.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia colaboro con el equipo directivo y otros colegas para identificar áreas de mejora institucional y participo en actividades de formación que contribuyan a abordar esas necesidades específicas.	1	1	1	1	
Construye y afirma su identidad y responsabilidad profesional.	Participa en la elaboración de políticas educativas a nivel local expresando opiniones informadas	Con que frecuencia me involucro activamente en discusiones sobre políticas educativas, aportando mi perspectiva como docente para promover cambios positivos en el sistema educativo.	1	1	1	1	

	en el contexto de su labor profesional.	Con que frecuencia estoy comprometido/a en entender y contribuir al desarrollo de políticas educativas que beneficien a mis estudiantes y colegas, tanto a nivel local como nacional.	1	1	1	1
Ejerce su profesión éticamente, demostrando valores y compromiso con los derechos humanos y su función social.	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me enfrento a situaciones éticamente complejas en el entorno escolar, con qué frecuencia considero cuidadosamente los valores fundamentales de la profesión docente, como la equidad y la justicia, tomar decisiones que beneficien a todos los estudiantes involucrados.	1	1	1	1
		Con que frecuencia me comprometo a abordar los desafíos cotidianos en la escuela desde una perspectiva ética, buscando soluciones que reflejen la integridad y el compromiso con el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.	1	1	1	1
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	Cuando me encuentro con dilemas relacionados con normativas y reglamentos escolares, con qué frecuencia busco soluciones que estén en línea con los principios éticos de la profesión docente, priorizando siempre el interés superior de los estudiantes y su aprendizaje.	1	1	1	1
		Con que frecuencia me esfuerzo por cumplir con las normativas escolares de manera ética y responsable, tomando en cuenta cómo mis acciones afectarán tanto a los estudiantes como a la comunidad educativa en su conjunto.	1	1	1	1
Actúa y toma decisiones	Con que frecuencia priorizo el respeto de los					

	respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	derechos humanos y el interés superior de los niños y adolescentes al tomar decisiones en el ámbito escolar.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia me comprometo a defender los derechos de mis estudiantes y a garantizar un entorno seguro y protector para su desarrollo integral.	1	1	1	1	
VARIABLE: Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad							
Según el dominio 3 del MBDD, se refiere a la colaboración activa y coordinada entre la institución educativa y diversos actores de la comunidad, incluyendo familias, autoridades locales, y otros grupos interesados, para contribuir al desarrollo y mejora de la escuela. Esta participación implica un enfoque democrático que respeta los acuerdos y promueve la construcción de una visión compartida sobre la educación. (MBDD, 2022)							
DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Participa activamente en la gestión escolar con una actitud democrática, crítica y colaborativa para mejorar el Proyecto Educativo Institucional y promover aprendizajes de calidad.	Interactúa colaborativamente con colegas para mejorar la enseñanza y promover un clima democrático en la escuela.	Con que frecuencia me comprometo a trabajar en equipo con mis colegas para intercambiar ideas y mejorar nuestras prácticas pedagógicas.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia considero importante promover un ambiente de colaboración y respeto mutuo entre mis compañeros docentes para contribuir a un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
	Participa activamente en la gestión del proyecto educativo y currículo.	Con que frecuencia colaboro con colegas y líderes educativos en la planificación y revisión del proyecto educativo institucional, aportando ideas y perspectivas para asegurar su alineación con las necesidades de los estudiantes y los objetivos educativos.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia contribuyo activamente en la elaboración y	1	1	1	1	

		actualización del currículo escolar, participando en reuniones y comités dedicados a revisar y mejorar los planes de estudio para garantizar su relevancia y eficacia pedagógica.					
	Participa activamente en la gestión de los planes de mejora trabajando en equipo.	Con que frecuencia formo parte de equipos colaborativos dedicados a identificar áreas de mejora en la institución educativa, contribuyendo con ideas y propuestas para el desarrollo de estrategias efectivas de mejora.	↙	↙	↙	↙	
		Con que frecuencia trabajo en estrecha colaboración con mis colegas y líderes escolares para implementar planes de mejora, asumiendo responsabilidades específicas y participando en la evaluación continua de su efectividad.	↙	↙	↙	↙	
	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora del servicio educativo, tanto individualmente como en colaboración.	Con que frecuencia estoy comprometido/a en participar en proyectos de investigación que contribuyan a mejorar la calidad de la educación en nuestra escuela.	↙	↙	↙	↙	
		Con que frecuencia busco constantemente oportunidades para innovar en mi práctica pedagógica y colaboro con otros docentes para implementar nuevas estrategias que beneficien a nuestros estudiantes.	↙	↙	↙	↙	
Establece relaciones respetuosas y colaborativas con familias, comunidad e instituciones para promover la corresponsa	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	Con que frecuencia valoro y promuevo la participación activa de las familias en el proceso educativo de los estudiantes, reconociendo la importancia de sus aportes.	↙	↙	↙	↙	
		Con que frecuencia mantengo una					

bilidad en la educación.	reconociendo sus aportes.	comunicación abierta y respetuosa con las familias para colaborar en el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1	1	1	
	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	Con que frecuencia incorporo activamente los saberes culturales y los recursos de la comunidad en mis clases para enriquecer el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia reflexiono críticamente sobre cómo puedo integrar de manera efectiva los recursos y conocimientos de la comunidad en mi enseñanza para mejorar el proceso educativo.	1	1	1	1	
Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Comparte con familias, autoridades locales y comunidad los desafíos y resultados de su labor pedagógica	Con que frecuencia mantengo una comunicación transparente con las familias, autoridades locales y comunidad sobre los desafíos que enfrentamos en el ámbito educativo y los progresos que estamos logrando.	1	1	1	1	
		Con que frecuencia informo regularmente a las familias y a la comunidad sobre los resultados del trabajo pedagógico, destacando los logros y áreas de mejora.	1	1	1	1	

Anexo 4: Resultados de análisis de consistencia interna

<i>Diseñado por Jose Ventura</i>	
<i>Inserte valores</i>	
<i>min</i>	<i>0</i>
<i>max</i>	<i>1</i>
<i>k</i>	<i>1</i>

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

item20	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item25	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item 31	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
item 32	Redacción	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	1	1	1	1.00	0.00	1.000	VALIDO

N° Ítems 18		ITEMS																Suma de	
SUJETO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
S1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62
S2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	60
S3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	64
S4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	56
S5	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	37
S6	3	2	3	2	5	5	2	4	2	1	1	3	3	3	2	4	4	3	52
S7	3	4	5	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	4	3	2	3	2	44
S8	1	2	4	2	3	1	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	52
S9	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	58
S10	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	72
S11	3	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	72
S12	2	4	4	2	5	5	3	2	3	2	2	5	4	3	4	5	5	5	65
S13	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	76
S14	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	77
S15	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	67
S16	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	80
S17	2	1	4	4	2	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	59
S18	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	1	4	4	4	5	4	5	47
S19	4	2	5	4	3	2	3	3	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	65
S20	3	2	3	4	5	3	3	4	3	1	3	4	5	4	5	4	5	4	65
Varianza	0.99	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	0.6	1	1	1	
Sr ²	18.03																		
St ²	121.75																		
Alfa: α	0.902																		

K: Número de ítems
 Si[∧]: Suma de varianza de los ítems
 St[∧]: Varianza de la suma de los ítems
 α : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

N° Ítems 14		ITEMS												Suma de	
SUJETO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	
S1	2	3	1	2	2	4	3	3	2	1	4	4	4	1	36
S2	5	3	2	5	4	3	2	2	3	4	1	3	3		42
S3	4	4	3	2	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	53
S4	5	4	5	5	2	4	3	4	2	5	5	3	4	4	55
S5	1	2	3	3	4	1	2	1	3	4	1	2	4	3	34
S6	1	2	3	2	3	4	1	3	5	5	1	4	3	1	38
S7	5	3	1	2	4	2	1	4	5	4	5	5	2	3	46
S8	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	1	4	58
S9	3	3	3	4	5	5	1	1	4	4	4	5	4	4	50
S10	2	1	3	3	4	1	2	1	3	4	1	2	4	3	34
S11	1	2	3	2	3	4	3	3	5	5	1	4	3	1	40
S12	5	3	1	2	4	2	1	4	5	4	5	5	2	3	46
S13	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	1	61
S14	3	3	3	4	2	5	1	1	4	4	4	5	4	4	47
S15	5	5	5	3	3	3	5	2	3	5	3	5	3	2	52
S16	4	5	3	2	4	5	5	4	2	3	5	3	5	3	53
S17	1	2	3	1	2	2	5	1	5	4	3	4	1	1	35
S18	2	2	4	1	4	4	5	3	1	2	1	5	3	3	40
S19	2	4	2	1	1	1	3	4	4	4	3	5	2	2	38
S20	2	4	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	3	4	55
Varianza	2.39	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	
Sr ²	23.50														
St ²	70.23														
Alfa: α	0.717														

K: Número de ítems
 Si[∧]: Suma de varianza de los ítems
 St[∧]: Varianza de la suma de los ítems
 α : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

BAREMACIÓN

	DIM01	DIM02	DIM03	DIM04	VAR1	DIM01	DIM02	DIM03	VAR2
Items	4	6	2	6	18	8	4	2	14
min	4	6	2	6	18	8	4	2	14
max	20	30	10	30	90	40	20	10	70
Rango	16	24	8	24	72	32	16	8	56
categoría	3	3	3	3	3	3	3	3	3
amplitud	5.333	8.000	2.667	8.000	24.000	10.667	5.333	2.667	18.667
Deficiente	9	14	5	14	42	19	9	5	33
Regular	14	22	8	22	66	29	14	7	51
Óptimo	20	30	10	30	90	40	20	10	70

BAREMO

	DIM01	DIM02	DIM03	DIM04	VAR1	DIM01	DIM02	DIM03	VAR2
Deficiente	4 A 9	6 A 14	2 A 5	6 A 14	18 A 42	8 A 19	4 A 9	8 A 19	14 A 33
Regular	9 A 14	15 A 22	6 A 8	15 A 22	43 A 66	20 A 29	10 A 14	20 A 29	34 A 51
Óptimo	15 A 20	23 A 30	9 A 10	23 A 30	67 A 90	30 A 40	15 A 20	30 A 40	52 A 70